— se entrambi i coniugi sono pubblici impiegati, l'amministrazione da cui dipende il marito deve pagare in primo luogo, mentre quella da cui dipende la moglie deve pagare solo se i contributi versati per il marito non raggiungono il massimo,

è incompatibile col principio della parità di retribuzione dei lavoratori dei due sessi che svolgano lo stesso lavoro, principio sancito dall'art. 119 del trattato, se le differenze che ne derivano fra la retribuzione lorda della pubblica dipendente di sesso femminile coniugata con un collega di sesso maschile e quella del pubblico impiegato di sesso maschile influiscono direttamente sul calcolo di altri vantaggi connessi alla retribuzione, come le indennità di buonuscita, le indennità di disoccupazione, gli assegni familiari e le agevolazioni di credito.

Nel procedimento 23/83,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dal Centrale Raad van Beroep di Utrecht nella causa dinanzi ad esso pendente fra

W. G. M. LIEFTING ED ALTRI,

e

DIRECTIE VAN HET ACADEMISCH ZIEKENHUIS BIJ DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM ED ALTRI,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del trattato CEE,

LA CORTE

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, T. Koopmans, K. Bahlmann e Y. Galmot, presidenti di sezione, P. Pescatore, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due e U. Everling, giudici,

avvocato generale: Sir Gordon Slynn
cancelliere: P. Heim

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

Gli antefatti, il procedimento e le osservazioni presentate a norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia CEE possono così riassumersi:

I — Gli antefatti e la fase scritta del procedimento

Le attrici nella causa principale sono tutte pubbliche dipendenti. Sono sposate ed anche i mariti sono al servizio della pubblica amministrazione. I pubblici dipendenti fruiscono di due regimi pensionistici, nella fattispecie dell'Algemene Ouderdomswet (AOW) (legge sul regime generale d'assicurazione contro la vecchiaia) e dell'Algemene Weduwen en Wezenwet (AWW) (legge sul regime pensionistico generale delle vedove e degli orfani) che istituiscono un regime pensionistico generale a favore dei residenti nei Paesi Bassi come pure dell'Algemene burgerlijke pensioenwet (ABPW) (legge sul regime generale delle pensioni civili) che disciplina il regime pensionistico dei pubblici dipendenti.

L'AOW del 1957 stabilisce un regime pensionistico generale in favore di tutti i cittadini olandesi che abbiano compiuto i 65 anni. Anche se il regime generale d'assicurazione contro la vecchiaia è stato instituito, in linea di principio, a favore di coloro che, all'età di 65 anni, non godono di alcuna pensione o beneficiano solo di una pensione esigua, l'AOW è stata dotata delle caratteristiche di un'assicurazione nazionale per agevolare la sua applicazione. Si è altresì ritenuto equo, nell'ipotesi in cui esistesse già un buon regime di pensione, integrare in parte le prestazioni dell'AOW in quelle di un regime pensionistico speciale in essere.

Dato che i dipendenti pubblici fruivano già di un'assicurazione vecchiaia completa in loro favore — si trattava in origine della legge sulle pensioni del 1922 e attualmente si tratta dell'ABPW — il cumulo illimitato dell'AOW e delle pensioni a favore dei pubblici dipendenti, in un buon numero di casi, avrebbe comportato pensioni superiori al reddito percepito dall'attività precedente alla quiescenza.

Di conseguenza, onde evitare qualsiasi cumolo di pensioni, l'ABPW dispone che una parte della pensione generale di vecchiaia venga considerata come un elemento della pensione di dipendente pubblico. Tale parte, detta «integrazione», è la quota della pensione generale di vecchiaia maturata durante il servizio presso la pubblica amministrazione.

Il dipendente pubblico in quiescenza riceve quindi in generale solo una parte della pensione AOW o AWW. In forza dell'art. 9 dell'ABPW il contributo è versato dall'amministrazione da cui esso dipende: tale norma obbliga la pubblica amministrazione a prendere a carico il versamento di contributi a cui sarebbe teoricamente tenuto il dipendente. Questo versamento è detto «compensazione».

Per l'AOW/AWW, due coniugi sono considerati soggetto unico sia sotto il profilo della prestazione che sotto quello

del contributo. L'insieme delle due retribuzioni è soggetto ad un contributo unico. Gli importi riscossi a titolo di contributi sono limitati ad un massimo determinato. Se la pubblica amministrazione ha versato importi superiori a detto limite per conto di un dipendente, la somma versata in più (detta «eccedenza») viene rimborsata dal fisco, non all'amministrazione che ha effettuato il versamento bensì al dipendente interessato. Evidentemente tale restituzione (detta «rimborso») costituisce un vantaggio economico per il dipendente per conto del quale la pubblica amministrazione ha sempre versato i contributi.

I beneficiari dell'«eccedenza» erano, per la maggior parte, i dipendenti pubblici che avessero prestato servizio contemporaneamente presso diverse amministrazioni pubbliche ciascuna delle quali avesse versato separamente contributi AOW/AWW nonché i mariti delle dipendenti pubbliche in servizio presso amministrazioni diverse che avessero versato separatamente contributi il cui totale per i due coniugi superasse il massimo.

Negli anni 1972 e 1973 sono stati emanati diversi provvedimenti allo scopo di porre fine alla c.d. «eccedenza». Si tratta della «Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten (legge contenente disposizioni comuni alle leggi sulle pensioni dei dipendenti pubblici), dell'Uitvoeringsbesluit beperking meervoudige overneming premie AOW/AWW» (regio decreto di esecuzione per la limitazione della doppia presa a carico dei contributi AOW/AWW) e di vari provvedimenti d'esecuzione. Il complesso di queste norme ha costituito un sistema amministrativo per cui le diverse amministrazioni pubbliche si informano reciprocamente sul versamento separato di contributi per uno stesso dipendente o eventualmente per la stessa coppia di coniugi. Se per un posto di lavoro viene pagato il massimo dei contributi previsti dalla legge non è più versato alcun contributo per un secondo.

Le ricorrenti nelle cause principali adivano l'Ambtenarengerecht (Tribunale dei pubblici dipendenti) di Amsterdam e quelli di Arnhem, dell'Aia e di Utrecht sostenendo che il «rimborso» e l'«eccedenza» costituivano una retribuzione ai sensi dell'art. 119 e che di conseguenza la soppressione del versamento dell'«eccedenza» era in contrasto con l'art. 119 in quanto riguardava, in ampia misura, i contributi dovuti per il dipendente pubblico coniugato di sesso femminile.

Le rispettive domande venivano respinte in primo grado. Le interessate interponevano appello dinanzi al Central Raad van Beroep di Amsterdam che, con ordinanza 20 gennaio 1983, ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del trattato, le seguenti questioni pregiudiziali:

«1. Se il termine "retribuzione" di cui all'art. 119 del trattato CEE vada inteso nel senso che ricomprende anche la "compensazione" ("compensatie"), o eventualmente l'importo denominato "eccedenza" ("overcompensatie"), versato in passato al fisco, oltre l'importo massimo prescritto dalla legge per i contributi AOW/AWW, dalla pubblica amministrazione in qualità di datore di lavoro che non è però attualmente più tenuta a tale versamento.

2. In caso di soluzione positiva della prima questione, se l'art. 119 del trattato CEE vada interpretato nel senso che debba considerarsi incompatibile col principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, sancito sempre nell'art. 119, il regime in vigore nei Paesi Bassi, fondato sulla "Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten" (legge contenente disposizioni comuni alle leggi sulle pensioni dei dipendenti pubblici) in base al quale nei casi in cui i contributi AOW e AWW versati

complessivamente per coniugi, entrambi pubblici impiegati, superino il massimo, è in primo luogo tenuta al versamento del contributo l'amministrazione presso cui presta servizio il marito mentre quella da cui dipende la moglie è ormai tenuta a versare il contributo solo fino al raggiungimento del massimo».

Ai sensi dell'art. 20 del protocollo sullo statuto (CEE) della Corte di giustizia, hanno presentato osservazioni scritte due delle ricorrenti nella causa principale, la sig.ra W. G. M. Liefting, con l'avv. Duk, del foro dell'Aia, e la sig.ra W. A. van Plateringen-Doeksen, con l'avv. O. W. Brouwer, del foro di Amsterdam, la convenuta nella causa principale, Direzione dell'ospedale universitario di Amsterdam, rappresentata dall'avv. H. D. M. Mulder, del foro di Rotterdam, il governo dei Paesi Bassi, rappresentato dal sig. I. Verkade, segretario generale presso il ministero degli esteri, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal suo consigliere giuridico sig. M. Beschel, assistito dall'avv. F. Herbert, del foro di Bruxelles.

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

II — Le osservazioni scritte presentate alla Corte

In ordine alla *prima questione*, la ricorrente nella causa principale, sig.ra Liefting, fa valere che una somma di danaro che compensa lo svantaggio costituito da un diritto ridotto a pensione e che viene versata direttamente o indirettamente, contemporaneamente o quasi contemporaneamente al resto dello stipendio ad un dipendente, nella fattispecie un pubblico dipendente, dal suo datore di lavore costituisce parte dello stipendio a tutti gli effetti sia sotto il profilo salariale che ai fini fiscali o delle assicurazioni sociali.

Il contributo AOW/AWW è un contributo di previdenza sociale e costituisce per i dipendenti quello che si è convenuto di denominare un contributo a carico dei lavoratori subordinati. Analogamente all'imposta sui redditi da lavoro dipendente esso è trattenuto alla fonte e versato dal datore di lavoro al fisco che s'incarica della riscossione sia dell'imposta sui redditi da lavoro dipendente sia del contributo di previdenza sociale. Il contributo AOW/AWW fa quindi parte integrante dello stipendio. È appropriato il parallelo fra la presente controversia e la sentenza in causa 69/80, Worringham e Humphreys, Racc. 1981, pag. 767, nella quale la Corte ha dichiarato:

«... il contributo ad un regime di pensione versato dal datore di lavoro per conto dei dipendenti mediante un importo complementare dello stipendio lordo, che concorra pertanto a determinare l'importo di detto stipendio, costituisce una "retribuzione" ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del trattato CEE».

Quanto al merito, la fattispecie non differisce dall'ipotesi in cui la pubblica amministrazione aumentasse lo stipendio dei dipendenti dell'importo del contributo AOW (in linea di principio a carico del dipendente) trattenendo poi tale importo sullo stipendio restando inteso che tale aumento dello stipendio corrispondente alla trattenuta non si verificherebbe per i dipendenti pubblici di sesso femminile per i quali, attualmente, non si procede a versare alcuna «eccedenza». La situazione esistente nei Paesi Bassi corrisponde praticamente a quella oggetto della precitata sentenza.

La genesi storica della normativa di cui è causa dimostra che il «rimborso» è stato concesso all'epoca per evitare qualsiasi

pregiudizio ai dipendenti pubblici interessati. Successivamente il «rimborso» è stato soppresso in quanto è possibile acquisire il diritto al versamento della prestazione AOW «integrata» nelle pensioni senza versare integralmente il contributo.

I casi in cui il coniuge di dipendenti pubblici di sesso femminile interessati non è pubblico dipendente mostrano che il rimborso presenta inequivocabilmente il carattere di «retribuzione». Quando il coniuge che non sia pubblico dipendente è tenuto al versamento del contributo massimo in base alla propria attività lavorativa, esso conserva appunto un diritto al rimborso e l'importo relativo costituisce parte del reddito disponibile.

Le ricorrenti nella causa principale ritengono che, in base alla funzione della normativa di cui trattasi, il contributo AOW e AWW costituisca un contributo obbligatorio a carico del lavoratore subordinato e che di conseguenza esso faccia parte senz'altro della retribuzione dell'interessato. L'unica differenza esistente al riguardo fra la pubblica amministrazione e i datori di lavoro del settore privato risiede nel fatto che, per i dipendenti della pubblica amministrazione, il contributo AOW/AWW non rientra nelle tabelle salariali e che di conseguenza la pubblica amministrazione si accolla letteralmente il contributo. Il carattere reale dell'importo da essa preso a carico si ricava dalle dichiarazioni annuali degli stipendi rilasciate ai dipendenti pubblici nelle quali i contributi versati dalla pubblica amministrazione si aggiungono a buon diritto all'importo della retribuzione.

In ordine alla *seconda questione*, la ricorrente nella causa principale sostiene che se si ritiene che il «rimborso» costituisca una parte della retribuzione, appare evidente che esiste una disparità di trattamento fra i sessi, in alcune situazioni, sotto il profilo retributivo. Dato che i pochi dipendenti pubblici che non percepiscono il rimborso o che quantomeno non lo percepiscono integralmente sono di sesso femminile (coniugati con dipendenti pubblici), il fatto che ad essere oggetto di discriminazione non siano tutte le dipendenti di sesso femminile non osta all'applicazione del principio di non discriminazione.

La discriminazione di cui è causa nella fattispecie non risulta dall'applicazione di un sistema di previdenza sociale come quello oggetto della sentenza in causa 80/70, Defrenne, Racc. pag. 452, ma è piuttosto intesa come un correttivo al regime dell'AOW. Una disparità di retribuzioni non costituisce un correttivo ammissibile.

La *sig.ra van Plateringen-Doeksen* fa valere che nella causa Defrenne I (causa 80/70, Racc. 1971, pag. 445) si trattava di stabilire se la nozione di «retribuzione» di cui all'art. 119 dovesse essere interpretata così da comprendere anche una pensione vecchiaia attribuita nell'ambito di un regime di previdenza sociale finanziato da contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro e da sovvenzioni dello stato.

Alla luce di tale sentenza, le prestazioni previdenziali rientrano nella nozione di «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 solo se il diritto a pensione non sia direttamente disciplinato dalla legge ma risulti da una normativa che lasci una certa autonomia alle parti contraenti ed abbia pertanto natura privatistica.

La normativa litigiosa si differenzia sensibilmente da quella oggetto della causa Defrenne I, in quanto essa verte:

— sul pagamento del contributo e non sull'attribuzione di prestazioni (o sul diritto a prestazioni),

— contributo che, dal 1963, è interamente pagato dal datore di lavoro che è, casualmente, la pubblica amministrazione.

In questo caso, il problema è del tutto diverso, in quanto si tratta di stabilire se il contributo del dipendente, preso a carico dal datore di lavoro, vada considerato come una retribuzione ai sensi dell'art. 119. La Corte ha risolto la questione in senso affermativo nella sentenza in causa Worringham e Humphreys nella quale essa ha dichiarato che un contributo versato dal datore di lavoro per conto del dipendente costituisce una retribuzione ai sensi dell'art. 119. Si tratta di un vantaggio che va considerato quale retribuzione in quanto comporta un risparmio per il dipendente che non deve versare direttamente il contributo a suo carico.

La normativa di cui è causa stabilisce che l'obbligo di versare il contributo AOW/AWW sia preso a carico dalla pubblica amministrazione quale datore di lavoro per conto dei suoi dipendenti e stabilisce un vantaggio analogo a quello di cui si tratta in questa sentenza. Infatti, la retribuzione lorda del dipendente pubblico viene aumentata della somma che la pubblica amministrazione paga per conto di esso. Parimenti, nei Paesi Bassi, lo stipendio lordo concorre a determinare, come nella causa Worringham e Humphreys, taluni altri vantaggi quali ad esempio le agevolazioni riconosciute in materia di mutui ipotecari o chirografari. Inoltre, il dipendente pubblico coniugato, di sesso femminile, perde un certo vantaggio per il fatto che la restituzione del contributo e l'«eccedenza» sono state in realtà soppresse dalla normativa litigiosa.

Il fatto che la pubblica amministrazione, quale datore di lavoro, prenda a carico i contributi in forza di un regime di previdenza sociale non priva questo pagamento del suo carattere retributivo.

Secondo la sentenza Garland/British Rail Engineering Ltd (causa 12/81, Racc. 1982, pag. 359), non è neccessario che un vantaggio attribuito in ragione dell'impiego corrisponda ad un obbligo contrattuale. L'elemento determinante è dato dall'impiego da cui derivano vantaggi per il dipendente. Non è importante quindi stabilire su cosa sia fondato tale vantaggio. Importa soltanto la circostanza che, in ragione dell'impiego, l'obbligo di versare il contributo è assunto a carico dalla pubblica amministrazione per conto dei propri dipendenti.

In *conclusione*, la sig.ra van Plateringen-Doeksen ritiene che il pagamento, da parte della pubblica amministrazione olandese, del contributo AOW/AWW a carico dei lavoratori subordinati per i propri dipendenti sia un elemento costitutivo del trattamento lordo e rientri a tale titolo, nella retribuzione ai sensi dell'art. 119 in quanto stipendio in senso proprio. Dato che la presa a carico del contributo rappresenta in ogni caso un vantaggio per il dipendente pubblico, e dato che ricorrono le condizioni previste al riguardo come risulta dal commento alla giurisprudenza della Corte, esso rientra anche sotto altri profili nella nozione di retribuzione di cui all'art. 119. Infatti, il vantaggio è pagato direttamente dal datore di lavoro e deriva altresì direttamente dal rapporto di pubblico impiego.

In ordine alla *seconda questione*, la ricorrente nella causa principale ritiene che, in conformità alla sentenza Worringham e Humphreys, la disparità di retribuzione lorda fra dipendenti di sesso maschile e femminile costituisca una discriminazione contraria all'art. 119 del trattato CEE.

Lo scopo perseguito dalla normativa applicata dalla pubblica amministrazione è chiaro: si tratta di garantire, in una data situazione, che il pagamento dei contributi versati dalla pubblica amministra-

zione corrisponda direttamente, nella misura più ampia possibile, all'importo dei contributi dovuti in ultima analisi dai dipendenti pubblici. Orbene, non è possibile conseguire tale finalità pagando per il marito e non, in parte, per la moglie o inversamente.

Di per sé, la pubblica amministrazione quale datore di lavoro è certamente libera di modificare la retribuzione dei dipendenti per via legislativa. Allo stato attuale, essa non è però più libera di mettere in atto un comportamento che si traduce in una discriminazione in base al sesso.

In ordine all'efficacia diretta dell'art. 119 del trattato CEE, la ricorrente nella causa principale asserisce che, nella fattispecie, la discriminazione di cui è causa è diretta e palese. Infatti, essa comporta una disparità di retribuzione fra uomini e donne (coniugate con un dipendente pubblico) per un lavoro uguale in uno stesso servizio e può inoltre essere rilevata da un semplice esame in diritto in quanto deriva da una normativa di legge e amministrativa.

Il *Consiglio d'amministrazione dell'Università di Amsterdam* osserva innanzitutto che l'art. 119 si applica direttamente nel caso di specie ma sostiene ricavarsi dalla sentenza Defrenne I che il versamento in base all'art. 9 dell'ABPW non costituisce un elemento della retribuzione della ricorrente ai sensi dell'art. 119 del trattato CEE.

L'art. 9 dell'ABPW si fonda sul presupposto che, nell'ambito dell'«integrazione» della pensione AOW nella pensione ABPW sia opportuno non gravare del contributo i dipendenti pubblici. In tale contesto è il datore di lavoro che assume a proprio carico il pagamento del contributo. L'importo pagato da un «ente» in forza dell'art. n. 9 non costituisce quindi il corrispettivo di una prestazione lavorativa ma la presa a carico di un debito in ordine alla quale non si verifica alcuna «discriminazione» tra uomini e donne.

Il *governo dei Paesi Bassi* ritiene che le norme della legge olandese non siano in contrasto né con l'art. 119 del trattato di cui trattasi né con la direttiva n. 75/117/CEE che sancisce il principio della parità retributiva fra i lavoratori di sesso maschile e i lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro.

La presa a carico del contributo AOW/AWW è disposta da una norma di legge rivolta dal legislatore a tutti i dipendenti pubblici (e loro assimilati per legge).

Il solo scopo che si propongono le disposizioni di cui trattasi è quello di porre fine alla situazione preesistente in cui l'amministrazione versava contributi superiori a quelli a carico dei dipendenti pubblici, disponendo che, per il futuro, essa è tenuta a pagare contributi solo entro il limite massimo stabilito dall'AOW/AWW. Al riguardo, non si è tenuto conto, di per sé, del sesso degli interessati. Accanto ai dipendenti pubblici di sesso femminile il cui coniuge presta anch'esso servizio presso la pubblica amministrazione, tali disposizioni si applicano infatti anche ai dipendenti pubblici di sesso maschile o femminile impiegati presso svariati enti pubblici. Certo, nel caso di un dipendente pubblico di sesso femminile il cui coniuge presti servizio presso la pubblica amministrazione, sono versati in primo luogo i contributi riscossi sulla retribuzione del coniuge stesso e solo successivamente, purché non sia ancora raggiunta la contribuzione massima, vengono versati i contributi per la moglie. In quanto in tale ipotesi si riscontri una differenziazione fra uomini e donne nell'applicazione delle disposizioni di cui trattasi, essa non può essere definita una discriminazione in base al sesso, operata sulle retribuzioni. La distinzione che viene in essere è infatti interamente connessa alla struttura

dell'AOW/AWW. In forza di tali leggi, la retribuzione della donna coniugata è assimilata a quella del marito in funzione della riscossione dei contributi. Tenuto conto del contesto e dello spirito della normativa diretta ad eliminare l'«eccedenza» dei contributi AOW/AWW (ossia ad evitare il versamento di contributi in misura superiore a quanto effettivamente dovuto), non può affermarsi che la donna coniugata si trovi sotto tale profilo in una situazione analoga a quella dell'uomo coniugato in quanto, per l'applicazione di queste leggi, la donna coniugata, in quanto tale, è soggetta ai contributi solo in misura limitata.

Il *governo dei Paesi Bassi* conclude nel senso che l'AOW in quanto regime generale di previdenza sociale, non rientra nella sfera di applicazione dell'art. 119 del trattato CEE. Per l'ipotesi in cui la Corte dovesse tuttavia ritenere che il «rimborso» e l'«eccedenza» costituiscano una retribuzione ai sensi dell'art. 119, il governo dei Paesi Bassi considera che la retribuzione in forma di «rimborso» o di «eccedenza» produca effetti identici nei confronti degli uomini e delle donne. Infine, al «rimborso» o all'«eccedenza» non è legato alcun vantaggio pagato in danaro o in natura.

La *Commissione* rileva innanzitutto che, a quanto risulta dalla giurisprudenza della Corte, l'art. 119, in contrasto con le disposizioni di carattere essenzialmente programmatico degli artt. 117 e 118 del trattato CEE, è circoscritto al problema delle discriminazioni fra lavoratori dei due sessi in materia salariale e costituisce pertanto una norma speciale, la cui applicazione è vincolata a precisi presupposti. Ciò che rileva nella fattispecie è il fatto che non si tratti soltanto di «discriminazione retributiva» ma anche di lavoro uguale.

Tuttavia, va rilevato, nella specie, che la doglianza delle ricorrenti nella causa principale, per cui il datore di lavoro della dipendente di sesso femminile versa soltanto un contributo inferiore nel caso di superamento del massimo del contributo per unità familiare, ha valore in tutti i casi in cui il reddito del marito è superiore alla metà del reddito massimo preso come base del calcolo del contributo.

Risulta quindi che in questo caso non si tratta tanto di un privilegio diretto concesso all'uomo quanto di una conseguenza del sistema che consiste nel favorire in maniera più generale l'uomo coniugato nei confronti della donna coniugata.

Essa ritiene che la soluzione alla prima questione si trovi già nelle sentenze Defrenne I e Worringham e Humphreys.

Nella motivazione della Corte alla sentenza Defrenne I, l'elemento determinante ai fini della configurabilità di una retribuzione è la condizione, espressamente formulata all'art. 119, 2° comma, secondo la quale il vantaggio diretto o indiretto dev'essere concesso al lavoratore «in ragione dell'impiego di quest'ultimo».

A parere della Commissione la descrizione del sistema di «rimborso» fornita dal giudice a quo, mostra che nel presente caso ci si trova, proprio come nella causa Defrenne I, fuori dall'ambito d'applicazione dell'art. 119 quale è stato definito dalla Corte.

Sia che si tratti dell'ABPW, dell'AOW o dell'AWW, queste leggi riguardano infatti i regimi legali obbligatori di previdenza sociale che si applicano a categorie generali di lavoratori, finanziati dai lavoratori stessi, dai datori di lavoro e dallo stato e i cui rispettivi contributi non sono tanto in funzione del rapporto di

lavoro fra datore di lavoro e lavoratore, quanto di considerazioni di politica sociale. Sia le modalità d'integrazione del regime legale di pensione AOW nel regime pensionistico dei dipendenti pubblici, anch'esso disciplinato per legge, sia le modalità di «rimborso» e di eliminazione dell'«eccedenza» sono parimenti stabilite dalla legge e, in forza di questa, si applicano obbligatoriamente a tutti i pubblici dipendenti, cioè ad una precisa categoria di lavoratori astrattamente determinata.

La Commissione attira per il resto l'attenzione su di un particolare già rilevato anche dall'avvocato generale Dutheillet de Lamothe nelle sue conclusioni in causa Defrenne I, e cioè sul fatto che i contributi sono riscossi dal fisco.

Nella sentenza *Worringham e Humphreys,* la Corte ha dichiarato che «il contributo ad un regime di pensione versato dal datore di lavoro per conto dei dipendenti mediante un importo complementare dello stipendio lordo, che concorra pertanto a determinare l'importo di detto stipendio, costituisce una "retribuzione" ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del trattato CEE».

La Commissione ritiene che tale sentenza costituisca precisamente una conferma a contrariis della sentenza Defrenne I e della soluzione negativa da dare nella fattispecie alla prima questione.

La causa *Worringham e Humphreys* riguardava due regimi di pensione diversi che la Lloyds Bank Ltd aveva istituito a seguito di un negoziato collettivo con i sindacati e che implicavano, da parte degli iscritti, la rinuncia mediante contratto alla parte del regime pensionistico nazionale connessa con lo stipendio alla quale veniva sostituito un regime convenzionale. Il regime di cui trattasi non era un regime legale, ma un regime convenzionale di diritto privato.

Nella fattispecie, contrariamente al caso Worringham e Humphreys, si tratta di un accollo, da parte del datore di lavoro, del pagamento del contributo AOW, imposto dalla legge evidentemente nei soli limiti dell'importo legale. Ci si trova qui manifestamente nell'ambito d'applicazione della direttiva 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale (GU L 6, pag. 24).

A norma dell'art. 3, tale direttiva si applica:

«a) ai regimi legali che assicurano una portezione contro i rischi seguenti:

— ...

— ...

— vecchiaia

— ...».

A norma dell'art. 4 della direttiva «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:

— ...

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

— ...».

Il termine di sei anni a far data dalla notifica, contemplato dall'art. 8 della direttiva, viene a scadere soltanto il 22 dicembre 1984.

La Commissione ritiene che solo dopo questa data sia possibile valutare il regime di «rimborso» alla luce del diritto comunitario.

Tenuto conto della soluzione proposta per la prima questione, la Commissione ritiene superfluo risolvere la seconda.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui la Corte, nella sua soluzione alla prima questione, ritenga che ci si trovi appunto nell'ambito d'applicazione dell'art. 119 CEE, la Commissione considera che il precedente palese offerto al riguardo dalla giurisprudenza della Corte di giustizia sia la sentenza Worringham e Humphreys. Tale causa si differenzia però dalla presente controversia in quanto nella prima era operata una distinzione netta ed esplicita fra lavoratori di sesso maschile da un lato e lavoratori di sesso femminile dall'altro, mentre, nel caso presente, le disparità di trattamento lamentate riguardano esclusivamente una limitata categoria di dipendenti pubblici di sesso femminile e ciò in situazioni del tutto specifiche.

La Commissione è tuttavia del parere che l'applicazione di criteri che riguardano solo indirettamente e parzialmente i lavoratori di sesso femminile, nella fattispecie le dipendenti pubbliche, possa configurare una disparità di trattamento vietata così come l'applicazione diretta di un criterio basato sul sesso. Al riguardo, può rinviarsi alla sentenza della Corte in causa 20/71 (Bertoni, Racc. 1972, pag. 345).

È vero che in tale controversia, riguardante lo statuto dei dipendenti comunitari, non è stato esplicitamente richiamato l'art. 119 del trattato CEE, ma la Corte ha tuttavia dichiarato che il fatto di subordinare il diritto all'indennità di dislocazione alla qualità di «capo famiglia», considerato che, in linea di massima, nello statuto del personale delle CE con ciò si intende il dipendente di sesso maschile coniugato, implica una discriminazione vietata.

Nella sentenza *Worringham e Humphreys* la Corte ha ritenuto che il divieto, direttamente efficace, sancito all'art. 119 del trattato CEE si applichi anche ad un sistema da cui consegua l'attribuzione, ai lavoratori di sesso maschile, di una retribuzione (lorda) più elevata in quanto l'obbligo di versare i contributi sia previsto soltanto per essi con esclusione dei lavoratori di sesso femminile, ed in quanto i contributi a carico dei lavoratori di sesso maschile siano versati per loro conto dal datore di lavoro, mediante un importo complementare dello stipendio lordo.

Il riferimento alla mancanza di un obbligo di versare contributi per i lavoratori di sesso femminile è un'applicazione del principio, valido per tutte le discriminazioni vietate dal diritto comunitario (artt. 7, 48, 52, 59, 85, 86 e 95) secondo il quale può configurarsi una discriminazione illecita solo se si è verificata una disparità di trattamento di fatti o situazioni quantomeno comparabili.

Dalla sentenza *Worringham e Humphreys* si ricava che la Corte ammette anch'essa che la mancanza di un obbligo di versare contributi per il dipendente pubblico coniugato, di sesso femminile, incide sulla comparabilità formale delle retribuzioni lorde e impedisce di conseguenza di stabilire l'esistenza o meno di una discriminazione.

Tuttavia, la Corte non si è limitata a ciò e si è richiamata al fatto che, a motivo della diversa retribuzione lorda, i lavoratori di sesso maschile ottengono prestazioni o vantaggi sociali maggiori di quelli conseguibili dai lavoratori di sesso femminile.

Di conseguenza, ove si ritenesse necessario risolvere la seconda questione, tale criterio potrebbe essere determinante anche nella presente controversia. In tal caso, spetterebbe al giudice nazionale esaminare se, nella fattispecie, la disparità di stipendio lordo abbia ripercussioni sul diritto a talune altre prestazioni e sulla loro entità e se la mancanza di un obbligo di versare contributi da parte della donna coniugata abbia un'inci-

denza negativa sulle prestazioni ad essa in seguito erogate, in particolare in caso di scioglimento del matrimonio per decesso del coniuge o per divorzio.

III — Fase orale

All'udienza del 21 marzo 1984, hanno presentato osservazioni orali l'attrice nella causa principale, sig.ra van Platteringen-Doeksen, con gli avvocati O. W. Brouwer e P. Roorda, del foro di Amsterdam e la Commissione, rappresentata dal suo consigliere giuridico M. Beschel, con l'avv. F. Herbert, del foro di Bruxelles.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza dell'8 maggio 1984.

In diritto

1 Con ordinanza 20 gennaio 1983, giunta nella cancelleria della Corte il 16 febbraio 1983, il Centrale Raad van Beroep di Utrecht ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del trattato CEE.

2 Detta ordinanza è stata emanata nell'ambito di nove controversie insorte tra le appellanti nella causa principale e determinate amministrazioni pubbliche, dalle quali dipendono.

3 Le appellanti nella causa principale sono tutte pubbliche impiegate di ruolo. Esse sono tutte coniugate con pubblici impiegati. Per i pubblici impiegati esistono due regimi di pensione, e più precisamente quello dell'Algemene Ouderdomswet (AOW) — legge generale sulle pensioni di vecchiaia — e della Algemene Weduwen en Wezenwet (AWW) — legge generale sulle pensioni ai superstiti — che istituiscono un regime generale di pensione per coloro che risiedono nei Paesi Bassi, nonché il regime dell'Algemene Burgerlijke Pensionenwet (ABPW) — legge generale sulle pensioni civili — che contempla un sistema pensionistico per i pubblici impiegati.

4 Onde evitare il cumulo di pensioni, l'ABPW stabilisce che una parte della pensione generale di vecchiaia si considera come facente parte della pensione spettante al pubblico impiegato. Di conseguenza, il pubblico impiegato a riposo, di regola, percepisce solo una parte della pensione del regime AOW o AWW, ma — in compenso — durante gli anni di servizio, non deve versare

contributi al regime AOW o AWW. In forza dell'art. n. 9 dell'ABPW, i contributi sono versati dall'amministrazione datrice di lavoro; questo articolo obbliga la pubblica amministrazione ad accollarsi i contributi che — di norma — sarebbero a carico del pubblico impiegato.

5 A norma dell'AOW e dell'AWW, i coniugi si considerano un assicurato unico, per quel che riguarda tanto i contributi, quanto le prestazioni. Un unico contributo è dovuto per la somme dei due stipendi. Questo viene versato all'esattoria delle imposte dirette unitamente all'imposta sul reddito. L'entità dei contributi non può superare un certo massimo.

6 Prima del 1972, se i contributi versati dall'amministrazione superavano il massimo prestabilito, la somma versata in più (detta eccedenza) veniva rimborsata dall'esattoria, ma non all'amministrazione che aveva effettuato il versamento, bensì direttamente all'assicurato. Evidentemente questi rimborsi costituivano un vantaggio pecuniario per gli interessati. I destinatari dei rimborsi erano — nella maggior parte dei casi — impiegati che lavoravano contemporaneamente presso varie amministrazioni pubbliche, per i quali ciascuna di esse versava distinti contributi AOW o AWW e le mogli degli impiegati di un'amministrazione diversa da quella da cui dipendeva il marito.

7 Nel 1972 e nel 1973, venivano adottati vari provvedimenti per far cessare il fenomeno dell'«eccedenza». Si tratta della «Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten» (legge recante disposizioni comuni in fatto di pensioni pubbliche), l'Uitvoeringsbesluit beperking meervoudige overneming premie AOW/AWW (regio decreto di esecuzione per la limitazione della riscossione multipla dei contributi AOW/AWW), e varie disposizioni di attuazione. Questo complesso di norme ha posto in atto un regime amministrativo nel cui ambito le varie amministrazioni pubbliche si informano reciprocamente del versamento separato di contributi per lo stesso dipendente o — eventualmente — per gli stessi coniugi. Allorché per un impiego si giunge a versare il massimo dei contributi, non è più dovuto alcun ulteriore contributo per un altro impiego.

8 Le appellanti nella causa principale adivano gli Ambtenarengerecht (tribunali per il pubblico impiego) di Amsterdam, di Arnhem, di 's Hertogenbosch e di Utrecht, sostenendo che le cosiddette «compensazione» ed «eccedenza» co-

stituivano retribuzione ai sensi dell'art. 119 del trattato e che, di conseguenza, la soppressione del rimborso dell'«eccedenza» era incompatibile con questo articolo, poiché colpiva, nella maggior parte dei casi, i contributi relativi alle dipendenti coniugate.

9 Essendo state respinte le domande in primo grado, esse hanno interposto appello dinanzi al Centrale Raad van Beroep di Utrecht. Questo, ritenendo fosse necessario interpretare l'art. 119 prima di pronunciarsi nel merito, ha sospeso il procedimento ed ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1. Se il termine "retribuzione" di cui all'art. 119 del trattato CEE vada inteso nel senso che ricomprende anche la "compensazione" ("compensatie"), o eventualmente l'importo denominato "eccedenza" ("overcompensatie"), versato in passato al fisco, oltre all'importo massimo prescritto dalla legge per i contributi AOW/AWW, dalla pubblica amministrazione, in qualità di datore di lavoro, che non è però attualmente più tenuta a tale versamento.

2. In caso di soluzione positiva della prima questione, se l'art. 119 del trattato CEE vada interpretato nel senso che debba considerarsi incompatibile col principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, sancito sempre nell'art. 119, il regime in vigore nei Paesi Bassi, fondato sulla "Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten" (legge recante disposizioni comuni in fatto di pensioni pubbliche), in forza del quale nei casi in cui i contributi AOW e AWW versati complessivamente per coniugi, entrambi pubblici impiegati, superino il massimo, è in primo luogo tenuta al versamento del contributo l'amministrazione presso cui presta servizio il marito, mentre quella da cui dipende la moglie è ormai tenuta a versare i contributi solo fino al raggiungimento del limite massimo».

10 Dette questioni riguardano un regime previdenziale in forza del quale:

1. i contributi sono proporzionali alla retribuzione del lavoratore, ma non possono superare un certo massimo;

2. i coniugi sono considerati come un assicurato unico, ed i loro contributi vengono calcolati sulla somma delle retribuzioni, sempre senza superare il massimo;

3. la pubblica amministrazione deve versare i contributi per conto dei dipendenti;

4. se entrambi i coniugi sono pubblici impiegati, l'amministrazione da cui dipende il marito deve pagare in primo luogo, mentre quella da cui dipende la moglie deve pagare solo se i contributi versati per il marito non raggiungono il massimo.

La soluzione deve consentire al giudice nazionale di valutare la compatibilità di questo regime con il principio della parità di retribuzione per i lavoratori dei due sessi che svolgono lo stesso lavoro, principio sancito dall'art. 119 del trattato, qualora consegua da questo regime che, nel caso della pubblica impiegata sposata con un pubblico impiegato, i contributi versati per la moglie sono inferiori a quelli versati per un impiegato di sesso maschile che svolge le stesse mansioni.

11 Dal sistema sopra descritto si desume che la pubblica impiegata coniugata con un pubblico impiegato fruisce di uno stipendio netto e disponibile pari a quello dell'impiegato di sesso maschile che svolga lo stesso lavoro il cui stipendio lordo è d'altronde superiore al suo. Questa differenza è determinata dalle speciali modalità del sistema olandese di assicurazione contro la vecchiaia e di pensione ai superstiti.

12 Emerge dalla giurisprudenza della Corte, specie dalla sentenza 11 marzo 1981 (Worringham, 69/80, Racc. pag. 767) che, mentre la quota a carico del datore di lavoro, nel finanziamento di regimi previdenziali contemplati dalla legge sui contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro, non costituisce retribuzione ai sensi dell'art. 119 del trattato, diversa è la situazione per gli importi conglobati nel calcolo della retribuzione lorda spettante al dipendente e che influiscano direttamente sul calcolo di altri vantaggi connessi alla retribuzione, come le indennità di buonuscita, le indennità di disoccupazione, gli assegni familiari e le agevolazioni di credito. Lo stesso vale se gli importi in questione sono direttamente prelevati dal datore di lavoro per venir versati, per conto del dipendenti, a un fondo pensioni.

13 Di conseguenza, gli importi che gli enti pubblici devono versare come contributi previdenziali dovuti dai loro dipendenti e che sono conglobati nel calcolo della retribuzione lorda spettante ai dipendenti vanno considerati retribuzione ai sensi dell'art. 119 se influiscono direttamente sul calcolo di altri vantaggi connessi alla retribuzione.

14 La parità di retribuzione dei lavoratori dei due sessi che svolgano lo stesso lavoro, ai sensi dell'art. 119, viene perciò compromessa qualora detti altri vantaggi connessi alla retribuzione e commisurati sulla retribuzione lorda non siano identici per i pubblici impiegati di sesso maschile e le pubbliche impiegate coniugate con un pubblico impiegato.

15 Si devono perciò risolvere i quesiti sollevati dal giudice nazionale nel senso che un regime previdenziale in forza del quale:

1. i contributi sono proporzionali alla retribuzione del lavoratore, ma non possono superare un certo massimo;

2. i coniugi sono considerati come un assicurato unico ed i loro contributi vengono calcolati sulla somma delle retribuzioni, sempre senza superare il massino;

3. la pubblica amministrazione deve versare i contributi per conto dei dipendenti;

4. se entrambi i coniugi sono pubblici impiegati, l'amministrazione da cui dipende il marito deve pagare in primo luogo, mentre quella da cui dipende la moglie deve pagare solo se i contributi versati per il marito non raggiungono il massimo,

è incompatibile con il principio della parità di retribuzione dei lavoratori dei due sessi che svolgono lo stesso lavoro, principio sancito dall'art. 119 del trattato, se le differenze che ne derivano fra la retribuzione lorda della dipendente di sesso femminile coniugata con un impiegato di sesso maschile e quella del pubblico impiegato di sesso maschile influiscono direttamente sul calcolo di altri vantaggi connessi alla retribuzione, come le indennità di buonuscita, l'indennità di disoccupazione, gli assegni familiari e le agevolazioni di credito.

Sulle spese

16 Le spese sostenute dal governo del Regno dei Paesi Bassi e dalla Commissione delle Comunità 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, al quale spetta quindi pronunciarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Centrale Raad van Beroep di Utrecht, con ordinanza 20 gennaio 1983, dichiara:

Un regime previdenziale in forza del quale

1° i contributi sono proporzionali alla retribuzione del lavoratore, ma non possono superare un certo massimo;

2° i coniugi sono considerati come un assicurato unico ed i loro contributi vengono calcolati sulla somma delle retribuzioni, sempre senza superare il massimo;

3° la pubblica amministrazione deve versare i contributi per conto dei dipendenti;

4° se entrambi i coniugi sono pubblici impiegati, l'amministrazione da cui dipende il marito deve pagare in primo luogo, mentre quella da cui dipende la moglie deve pagare solo se i contributi versati per il marito non raggiungono il massimo,

è incompatibile con il principio della parità di retribuzione dei lavoratori dei due sessi che svolgono lo stesso lavoro, principio sancito dall'art. 119 del trattato, se le differenze che ne derivano fra la retribuzione lorda della dipendente di sesso femminile coniugata con un impiegato di sesso maschile e quella del pubblico impiegato di sesso maschile influiscono direttamente sul calcolo di altri vantaggi connessi alla retribuzione, come le indennità di buonuscita, l'indennità di disoccupazione, gli assegni familiari e le agevolazioni di credito.

Mackenzie Stuart Koopmans Bahlmann Galmot

Pescatore O'Keeffe Bosco Due Everling

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 18 settembre 1984.

Il cancelliere
P. Heim

Il presidente
A. J. Mackenzie Stuart