SENTENZA DELLA CORTE
11 maggio 1999 *

Nel procedimento C-309/97,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dall'Oberlandesgericht di Vienna (Austria), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse

e

Wiener Gebietskrankenkasse,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e 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: il tedesco.

LA CORTE,

composta dai signori G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, J.-P. Puissochet (relatore), G. Hirsch e P. Jann, presidenti di sezione, J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm e M. Wathelet, giudici,

avvocato generale: G. Cosmas
cancelliere: signora D. Louterman-Hubeau, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

— per l'Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, dall'avv. Stefan Prochaska, del foro di Vienna;

— per la Wiener Gebietskrankenkasse, dall'avv. Josef Milchram, del foro di Vienna;

— per il governo tedesco, dal signor Ernst Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Viktor Kreuschtz, consigliere giuridico, e dalla signora Marie Wolfcarius, membro del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali dell'Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, rappresentato dagli avv. ti Stefan Prochaska e Gabriel Lansky, del foro di Vienna, della Wiener Gebietskrankenkasse, rappresentata dall'avv. Josef Milchram, e della Commissione, rappresentata dal signor Viktor Kreuschitz e dalla signora Marie Wolfcarius, all'udienza del 10 novembre 1998,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 19 gennaio 1999,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 5 maggio 1997, pervenuta alla Corte il 4 settembre seguente, l'Oberlandesgericht di Vienna ha sottoposto, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), sette questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e 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 l'Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (rappresentanza sindacale aziendale dei dipendenti della Cassa mutua regionale di Vienna; in prosieguo: la «rappresentanza sindacale») e la Wiener Gebietskrankenkasse (Cassa mutua regionale di Vienna; in prosieguo: la «Cassa mutua regionale»), relativamente alla retribuzione da conferire agli psicologi in possesso di diploma universitario occupati come psicoterapeuti.

3 Dall'ordinanza di rinvio risulta che la determinazione delle retribuzioni dei lavoratori occupati presso gli organismi austriaci di assicurazione sociale rientra nei vari ordinamenti di servizio (Dienstordnungen) conclusi sotto forma di contratti collettivi, che si applicano alle varie categorie di personale. Pertanto, gli psicologi autorizzati ad esercitare la loro professione in maniera indipendente sono inquadrati nel livello retributivo F, gruppo I, della Dienstordnung A (ordinamento di servizio A; in prosieguo: la «DO. A»), che si applica agli impiegati amministrativi, al personale sanitario e agli odontotecnici, mentre i medici autorizzati ad esercitare la loro professione in maniera indipendente come specialisti sono inquadrati nel livello retributivo B, gruppo III, della Dienstordnung B (ordinamento di servizio B; in prosieguo: la «DO. B»), che si applica ai medici e ai dentisti. A titolo di confronto, nel 1995, la retribuzione di base netta di un dipendente di livello retributivo F, gruppo I, della DO. A era compresa tra 24 796 e 51 996 ATS, mentre quella di un medico di livello retributivo B, gruppo III, della DO. B era compreso tra 42 197 e 73 457 ATS.

4 Dall'ordinanza di rinvio risulta anche che gli organismi interessati possono occupare tre diverse categorie di psicoterapeuti: medici che hanno terminato la loro formazione di medico generico o di specialista, psicologi laureati abilitati ad esercitare in maniera indipendente nel settore della sanità e infine persone che, senza avere né il titolo di medico né quello di psicologo, hanno completato una formazione generale e una formazione specializzata in psicoterapia.

5 La rappresentanza sindacale ha chiesto all'Arbeits- und Sozialgericht (tribunale del lavoro e di questioni di previdenza sociale) di constatare che la DO. B si applicava ai rapporti sorti da contratti di lavoro conclusi tra la cassa regionale e gli psicoterapeuti che hanno effettuato studi di psicologia certificati da un diploma di laurea e che gli interessati dovevano essere inquadrati nello stesso livello retributivi dei medici occupati come psicoterapeuti (cioè nel livello retributivo B, gruppo III). A sostegno di questa domanda, essa ha fatto valere in particolare, da un lato, che questo inquadramento per analogia era giustificato dalla formazione e dall'attività

degli psicologi psicoterapeuti, che intervengono anch'essi nel settore delle cure terapeutiche disciplinato dalla DO. B, e, dall'altro, che la retribuzione inferiore concessa a questa categoria di operatori riguardava soprattutto donne.

6 La cassa regionale ha contestato la fondatezza di una tale richiesta, la quale non terrebbe conto, a suo parere, delle differenze di formazione e di qualificazione e comporterebbe l'equiparazione degli psicologi laureati ai medici specialisti. Il fatto che vi sia una maggioranza di donne tra gli psicologi occupati in psicoterapia sarebbe un semplice caso e vi sarebbero più donne che uomini occupati come medici nei suoi ambulatori.

7 L'Arbeits- und Sozialgericht ha respinto la domanda della rappresentanza sindacale in quanto il Gleichbehandlungsgesetz del 1979 (legge relativa alla parità di trattamento) non disciplinava le eventuali disparità all'interno di categorie professionali, ma soltanto la parità di trattamento tra i sessi nella vita lavorativa. Esso ha rilevato in particolare che la differenza di retribuzione tra i medici e gli psicologi che lavorano come psicoterapeuti è stata prevista di comune accordo dalle parti nei contratti collettivi e che essa è giustificata, in particolare, dalla differenza degli obblighi che incombono agli interessati, in quanto solo i medici assunti come specialisti sono tenuti ad esercitare anche altre attività sanitarie in caso di urgenza.

8 In sede di appello l'Oberlandsgericht di Vienna ha constatato in particolare che tra le parti erano pacifici i fatti seguenti: la cassa regionale occupa in totale 248 medici, di cui 135 donne; nell'ambulatorio indicato nominativamente dalla rappresentanza sindacale sono occupati come psicoterapeutici 6 psicologi, di cui 5 donne, e 6 medici, di cui 1 donna; su un totale di 34 persone occupate come psicoterapeutici negli organismi di assicurazione sociale, 24 sono psicologi laureati, di cui 18 donne, e 10 sono medici, di cui 2 donne. Esso ha anche rilevato che in Austria 1 125 uomini e 2 338 donne erano iscritti all'albo professionale come psicologi con una formazione di psicoterapeuta.

9 In considerazione di questi dati, ritenendo che per la soluzione della controversia fosse necessaria l'interpretazione di talune disposizioni comunitarie, l'Oberlandesgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni:

«1) Se sussista uno "stesso lavoro" oppure un "posto di lavoro uguale", ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE o della direttiva 75/117/CEE, anche nel caso in cui l'identica attività venga esercitata per un notevole periodo di tempo (corrispondente a diversi periodi di retribuzione) da lavoratori in possesso di differenti abilitazioni professionali.

2) Se abbia rilevanza, ai fini della valutazione dell'esistenza di una discriminazione ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE o della direttiva 75/117/CEE, altresì la circostanza che:

a) la fissazione della retribuzione venga effettuata solo dalle parti del contratto di lavoro, ossia, sia rimessa ad esse la facoltà di scegliere per l'applicazione o meno delle clausole del contratto collettivo al loro rapporto contrattuale,

b) con discipline generali (contratti collettivi) siano stabiliti minimi retributivi inderogabili per l'intera categoria di lavoratori di un settore, o

c) le retribuzioni siano disciplinate, in modo inderogabile ed esauriente, da contratti collettivi.

3) Se, nell'individuare le categorie di raffronto ai fini dell'accertamento dell'eventuale effetto discriminatorio di un provvedimento nell'ipotesi in cui un contratto collettivo recante disciplina esauriente delle retribuzioni determini queste ultime per attività uguali o equivalenti differenziandole in base alle abilitazioni professionali, occorra basarsi:

a) sui lavoratori concretamente occupati nell'impresa del datore di lavoro;

b) sui lavoratori occupati nell'ambito di applicazione del contratto collettivo, oppure

c) sulla totalità delle persone in possesso dell'abilitazione professionale.

4) Se, in tal caso [questioni sub 2) e 3)], occorra basarsi sul rapporto numerico tra uomini e donne soltanto nell'ambito della categoria sfavorita, oppure in entrambe le categorie.

5) Se, nel caso in cui l'identica attività lavorativa, concretamente presa in considerazione, di entrambe le categorie costituisca solo una parte delle attività ricomprese nella sfera dell'abilitazione professionale, occorra basarsi:

a) su tutte le persone occupate aventi questo tipo di abilitazione professionale (tutti i medici specialisti e gli psicologi) nell'ambito di riferimento rilevante [impresa, contratto collettivo — v. questione sub 3)];

b) su tutte le persone concretamente idonee allo svolgimento di tale attività (medici specializzati in psichiatria, etc.), oppure

c) soltanto su coloro che esercitino concretamente attività corrispondenti.

6) Se una formazione differente, in caso di identico impiego all'interno dell'impresa, sia da considerarsi criterio idoneo a giustificare un trattamento retributivo meno favorevole. Se un'abilitazione professionale più ampia, senza riguardo

al concreto impiego nell'ambito dell'impresa, sia da considerarsi criterio obiettivo per una disparità retributiva.

Se, in definitiva, sia determinante la circostanza che:

a) la categoria di lavoratori meglio retribuita nell'impresa possa essere adibita anche a mansioni diverse, oppure

b) se sia in proposito necessaria la concreta dimostrazione dello svolgimento di mansioni diverse.

Se, al riguardo, occorra tener conto del fatto che, in forza delle pertinenti clausole del contratto collettivo, sia prevista anche una tutela dal licenziamento.

7) Se dall'art. 222 del Trattato CE, ovvero dall'applicazione per analogia dell'art. 174 del medesimo Trattato, discenda che un diritto, nel caso di specie riconducibile eventualmente solo all'art. 119 del Trattato CE o alla direttiva 75/117/CEE, a percepire una retribuzione in base ad un diverso contratto collettivo (con le stesse parti sociali contraenti) venga in essere solo a decorrere dalla pronuncia della sentenza della Corte di giustizia».

Sulla prima questione

10 Ai sensi dell'art. 119, primo comma, del Trattato: «Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro». Ai sensi dell'art. 119, terzo comma, «la parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribu-

zione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura, b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale».

11 Ai sensi dell'art. 1, primo comma, della direttiva: «Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del Trattato (...) implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni». Il secondo comma di questa disposizione precisa: «In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso».

12 La rappresentanza sindacale propone di risolvere affermativamente la prima questione. A suo parere, il principio sancito dalla Corte nella sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby (Racc. pag. I-5535), in base al quale categorie di lavoratori che hanno professioni e abilitazioni diverse possono esercitare funzioni di eguale valore, deve a fortiori essere applicato quando funzioni identiche sono svolte sulla base di abilitazioni professionali diverse.

13 Per contro, la cassa regionale e la Commissione sostengono che una stessa attività esercitata da lavoratori che hanno un'abilitazione professionale diversa, collegata a competenze e ad obblighi diversi, non costituisce uno stesso lavoro ai sensi delle disposizioni soprammenzionate. Esse sottolineano in particolare l'importanza che rivestono la formazione professionale e la qualificazione acquisita. La Commissione rileva inoltre che la Corte non ha constatato, nella sentenza Enderby, soprammenzionata, che le attività professionali di cui trattasi dovevano essere considerate come uno stesso lavoro.

14 Il governo tedesco fa presente che, secondo la giurisprudenza della Corte, una retribuzione diversa per uno stesso lavoro può essere giustificata da una formazione o da un'abilitazione professionale diversa. Ma esso ritiene che spetti al giu-

dice nazionale valutare gli elementi di fatto che sono propri del caso di specie ad esso sottoposto.

15 Occorre innanzi tutto sottolineare che, secondo una giurisprudenza costante, una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili o nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse (v., in particolare, sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a., Racc. pag. I-475, punto 16).

16 Per quanto riguarda l'argomento della rappresentanza sindacale, è sufficiente constatare che la Corte nella sentenza Enderby, soprammenzionata, non ha preso posizione sulla questione dell'uguale valore delle funzioni svolte da lavoratori appartenenti a categorie professionali diverse. Essa ha solo risolto questioni che le erano state sottoposte partendo dall'ipotesi secondo cui queste funzioni erano di uguale valore senza accertare essa stessa la validità di una tale ipotesi (v. sentenza Enderby, soprammenzionata, punti 12 e 13).

17 Per valutare se determinati lavoratori svolgano uno stesso lavoro, occorre accertare se questi lavoratori, tenuto conto di un complesso di fattori, quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di preparazione e quelle di lavoro, possano essere considerati posti in condizioni paragonabili (v., in tal senso, sentenza 31 maggio 1995, causa C-400/93, Royal Copenhagen, Racc. pag. I-1275, punti 32 e 33).

18 Pertanto, qualora un'attività apparentemente identica sia svolta da differenti gruppi di lavoratori che non dispongono della stessa abilitazione o qualificazione professionale per esercitare la loro professione, occorre verificare se, tenuto conto degli elementi relativi alla natura dei compiti che possono essere affidati effettivamente a ciascuno di questi gruppi di lavoratori, alle condizioni di preparazione richieste per il loro esercizio e alle condizioni di lavoro in cui essi sono effettuati, questi differenti gruppi di lavoratori effettuino uno stesso lavoro ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

19 Come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 32, sub c), delle sue conclusioni, la formazione professionale non costituisce quindi solo uno dei fattori che possono giustificare obiettivamente una differenza nelle retribuzioni concesse ai lavoratori che effettuano lo stesso lavoro (v., in tal senso, sentenza 17 ottobre 1989, causa 109/88, Hendels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, detta «Danfoss», Racc. pag. 3199, punto 23). Essa figura anche tra i criteri che consentono di verificare se i lavoratori effettuino o meno uno stesso lavoro.

20 Dalle indicazioni contenute nell'ordinanza di rinvio risulta che, anche se gli psicologi e i medici occupati come psicoterapeuti presso la cassa regionale esercitano un'attività apparentemente identica, essi utilizzano, per curare i loro pazienti, conoscenze e capacità acquisite in discipline molto diverse, le une basate su studi di psicologia e le altre su studi di medicina. Inoltre, il giudice nazionale sottolinea che, anche se i medici e gli psicologi effettuano concretamente entrambi un lavoro di psicoterapia, i primi sono abilitati ad esercitare anche altre attività che rientrano in un settore diverso da quello aperto ai secondi, che possono esercitare solo un'attività di psicoterapeuta.

21 Alla luce di queste considerazioni, non si può ritenere che si trovano in una situazione comparabile due gruppi di lavoratori che hanno ricevuto una formazione professionale diversa e che, a causa della diversa estensione dell'abilitazione che risulta da questa formazione e sulla base della quale essi sono stati assunti, sono chiamati a svolgere compiti o funzioni diversi.

22 Questa constatazione non è contraddetta dall'esistenza di una tariffa unica per le cure di psicoterapia. Infatti, una tale tariffazione può derivare da motivi di politica sociale.

23 Occorre quindi risolvere la prima questione nel senso che non ci si trova in presenza di uno stesso lavoro ai sensi dell'art. 119 del Trattato o della direttiva qualora una stessa attività sia esercitata per un lungo periodo da lavoratori che hanno un'abilitazione diversa ad esercitare la loro professione.

Sulle altre questioni

24 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, non occorre risolvere le altre questioni poste dal giudice nazionale.

Sulle spese

25 Le spese sostenute dal governo tedesco 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'Oberlandesgericht di Vienna con ordinanza 5 maggio 1997, dichiara:

Non ci si trova in presenza di uno stesso lavoro ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e 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, qualora una stessa attività sia esercitata per un lungo periodo da lavoratori che hanno un'abilitazione diversa ad esercitare la loro professione.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Moitinho de Almeida Gulmann

Edward Ragnemalm Wathelet

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo l'11 maggio 1999.

Il cancelliere Il presidente

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias