CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE GEORGES COSMAS
presentate il 10 luglio 1997 *

1. Nella presente causa, la Corte è stata invitata, con ordinanza dell'Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal (Regno Unito), a pronunciarsi in via pregiudiziale su due questioni la cui soluzione è considerata necessaria dall'Industrial Tribunal competente, al fine di risolvere la controversia pendente dinanzi ad esso.

2. Tali questioni riguardano l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE e del protocollo n. 2 sull'art. 119 del Trattato. Esse vertono in particolare sulla determinazione della data a decorrere dalla quale dev'essere presa in considerazione l'anzianità di servizio di due infermiere che, secondo il giudice nazionale, sono state vittime di una discriminazione fondata sul sesso, al fine di calcolare talune prestazioni integrative in relazione alla loro pensione. Viene inoltre sollevato il problema della compatibilità con il diritto comunitario di norme nazionali che, nel caso in cui il ricorso fosse accolto, fissano un limite di due anni per il computo retroattivo dell'anzianità lavorativa.

* Lingua originale: il greco.

I — Il contesto normativo

A — *Ambito normativo e giurisprudenziale comunitario*

3. L'art. 119 del Trattato sancisce il principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e femminile per una medesima attività lavorativa. Esso stabilisce quanto segue:

«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.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione 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».

4. Nella sentenza Defrenne II [1], la Corte ha dichiarato che l'efficacia diretta dell'art. 119 del Trattato può essere fatta valere, cioè che la detta disposizione produce effetti diretti, a partire dalla data di quella sentenza, vale a dire dall'8 aprile 1976. Nella sentenza Bilka [2], successivamente confermata dalle sentenze Barber [3] e Ten Oever [4], la Corte ha stabilito che tanto il diritto di iscriversi ai regimi pensionistici professionali come il diritto a percepire le prestazioni in forza dei detti regimi rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119.

5. La Corte ha posto una limitazione temporale agli effetti della sentenza Barber [5], dichiarando che «l'efficacia diretta dell'art. 119 del Trattato non può essere fatta valere per chiedere il riconoscimento del diritto alla pensione con effetto da una data precedente a quella della presente sentenza, ad eccezione dei lavoratori o dei loro aventi diritto che, prima di questa data, hanno esperito un'azione giurisdizionale o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale» [6]. Nella sentenza Ten Oever, la Corte ha precisato la portata di questa limitazione, puntualizzando che «alla stregua della sentenza (...) Barber, la diretta efficacia dell'art. 119 del Trattato può essere fatta valere, per esigere la parità di trattamento in materia di pensioni erogate da regimi convenzionali privati, soltanto con riferimento alle prestazioni dovute per i periodi lavorativi successivi al 17 maggio 1990, fatta salva l'eccezione prevista per i lavoratori o per i loro aventi causa che abbiano, prima di tale data, esperito un'azione in giudizio o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale» [7].

6. Il protocollo n. 2 sull'art. 119 del Trattato, allegato al Trattato dal 1° novembre 1993, data di entrata in vigore del Trattato sull'Unione europea, è anch'esso diretto a circoscrivere nel tempo l'effetto diretto dell'art. 119 del Trattato per quanto riguarda le pensioni erogate dai regimi pensionistici professionali. Il testo del protocollo è il seguente:

1 — Sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne/Sabena (Racc. pag. 455, punto 5 del dispositivo; in prosieguo: la «sentenza Defrenne II»).

2 — Sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84 (Racc. pag. 1607).

3 — Sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88 (Racc. pag. I-1889).

4 — Sentenza 6 ottobre 1993, causa C-109/91 (Racc. pag. I-4879).

5 — Sentenza citata supra nella nota 3.

6 — Punto 5 del dispositivo della sentenza Barber.

7 — Sentenza Ten Oever (citata in nota 4), punto 2 del dispositivo. Tale sentenza è stata poi confermata dalle sentenze 14 dicembre 1993, causa C-110/91, Moroni (Racc. pag. I-6591, punto 3 del dispositivo), e 22 dicembre 1993, causa C-152/91, Neath (Racc. pag. I-6935, punto 1 del dispositivo).

«Ai fini dell'applicazione dell'art. 119 del Trattato, le prestazioni in virtù di un regime professionale di sicurezza sociale non saranno considerate come retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, eccezion fatta per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano intentato un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile».

7. In altri termini, il protocollo n. 2 (in prosieguo: il «protocollo Barber») si è sostanzanzialmente allineato all'interpretazione data dalla sentenza Barber. In concreto, con riguardo al contenuto del protocollo, la Corte ha ripetutamente formulato le seguenti considerazioni: «Infatti, il protocollo presenta un nesso evidente con la citata sentenza Barber, poiché fa riferimento alla stessa data del 17 maggio 1990. Questa sentenza censura una discriminazione tra uomini e donne derivante da un requisito di età variabile a seconda del sesso, per ottenere una pensione di vecchiaia in seguito ad un licenziamento per motivi economici. Della sentenza Barber sono state fornite interpretazioni divergenti che limitano, a decorrere dalla sua data, vale a dire dal 17 maggio 1990, l'efficacia dell'interpretazione da essa fornita dell'art. 119 del Trattato. Queste divergenze sono state rimosse dalla (...) sentenza Ten Oever, che è anteriore all'entrata in vigore del Trattato sull'Unione europea. Pur estendendola a tutte le prestazioni corrisposte da un regime previdenziale convenzionale e incorporandola nel Trattato, il protocollo n. 2 ha accolto in sostanza la stessa interpretazione della sentenza Barber fornita dalla sentenza Ten Oever, ma non ha, al pari della sentenza Barber, affrontato e quindi disciplinato i requisiti di iscrizione a questi regimi convenzionali». Il settore dell'iscrizione resta così disciplinato dalla citata sentenza Bilka, la quale non limita nel tempo l'efficacia dell'interpretazione da essa fornita dell'art. 119 del Trattato [8].

B — *La normativa nazionale*

8. Ai sensi della terza disposizione delle Health and Personal Social Services (Superannuation) Regulations (Northern Ireland) del 1984, n. 336 (in prosieguo: le «Superannuation Regulations») [9], il Mental Health Officer (in prosieguo: l'«MHO») è un dipendente *a tempo pieno* appartenente al personale medico o paramedico di una struttura ospedaliera, le cui mansioni consistono integralmente o parzialmente nella cura di persone affette da disturbi mentali e che dedica la totalità o la quasi totalità della propria attività lavorativa alla cura di questi pazienti [10].

9. In forza dell'art. 50, n. 2, delle Superannuation Regulations, relativo agli MHO, al lavoratore che abbia lavorato in un istituto

8 — V. le tre sentenze pronunciate il 28 settembre 1994: causa C-7/93, Beune (Racc. pag. I-4471, punti 61 e 62); causa C-57/93, Vroege (Racc. pag. I-4541, punti 41 e 42), e causa C-128/93, Fisscher (Racc. pag. I-4583, punti 49 e 50).

9 — Normativa sui servizi sanitari ed i servizi di assistenza sociale individuale (pensione di vecchiaia) per l'Irlanda del Nord, adottata il 18 settembre 1984 ed entrata in vigore il 29 ottobre 1984.

10 — Inoltre, sempre in forza della terza disposizione delle Superannuation Regulations, è considerato alla stregua di un MHO il medico specialista che dedica la maggior parte della propria attività lavorativa a curare o ad assistere le persone affette da disturbi mentali, nonché, previa specifica autorizzazione del Ministro, l'infermiere inquadrato con la qualifica di MHO che abbia svolto la propria attività lavorativa senza interruzioni e senza aver acquisito il diritto ad alcun beneficio in forza delle Superannuation Regulations e che eserciti successivamente una delle dette attività a tempo parziale, nonché tutto il personale sanitario impiegato in una struttura ospedaliera con le caratteristiche sopra descritte, che risponda ai criteri eventualmente definiti dal Ministro.

psichiatrico per un periodo ininterrotto di vent'anni con la qualifica di MHO è riconosciuto il diritto: a) al collocamento a riposo all'età di 55 anni, anziché all'età di 60 anni, e b) al raddoppio di ogni anno di anzianità in qualità di MHO compiuto dopo l'età di 50 anni o dopo aver lavorato in qualità di MHO per 20 anni, prendendo in considerazione l'ultima delle due date.

10. In forza dell'art. 2, n. 4, dell'Equal Pay Act (Northern Ireland) del 1970 (in prosieguo: l'«EPA») [11], i ricorsi diretti ad ottenere l'applicazione di una clausola di parità in materia di retribuzioni in relazione all'impiego di una donna devono essere proposti dinanzi all'Industrial Tribunal competente entro sei mesi dal termine del periodo di occupazione. Il n. 5 del medesimo articolo dell'EPA dispone che, nei procedimenti promossi per l'inosservanza di una clausola di parità in materia di retribuzione (ivi compresi i procedimenti dinanzi ad un Industrial Tribunal), non viene riconosciuto alle donne il diritto di percepire arretrati di retribuzione o un risarcimento danni in relazione ad un periodo che risale a oltre due anni prima dell'inizio del procedimento.

11. L'art. 12 delle Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations (Northern Ireland) del 1976, n. 238 (in prosieguo: le «Occupational Pension Regulations») [12], che modifica l'EPA [13], dispone che, nei procedimenti in materia di accesso ai regimi pensionistici professionali, il diritto di un lavoratore subordinato di iscriversi a tale regime in forza delle disposizioni in materia di parità di accesso, non può essere riconosciuto in relazione a un periodo anteriore a due anni precedenti la data di proposizione del ricorso.

II — I fatti all'origine della controversia

12. Le signore Magorrian e Cunningham, ricorrenti nella causa a qua (in prosieguo: le «ricorrenti nella causa a qua») lavoravano in qualità di infermiere specializzate presso una struttura ospedaliera pubblica. Esse iniziavano la propria carriera lavorando a tempo pieno, inquadrate con la qualifica di MHO. Con l'aumentare delle loro responsabilità familiari, decidevano entrambe di lavorare a tempo parziale [14], perdendo di conseguenza la qualifica di MHO.

11 — Legge 17 dicembre 1970 (capitolo 32) sulla parità delle retribuzioni per l'Irlanda del Nord che vieta le discriminazioni tra gli uomini e le donne in materia di modalità e condizioni d'impiego.

12 — Tale normativa, che riguarda l'iscrizione ai regimi pensionistici professionali nell'Irlanda del Nord (parità di accesso), è stata emanata il 9 agosto 1976 ed è entrata in vigore il 6 aprile 1978.

13 — L'art. 12 disciplina la competenza di un tribunale ordinario o di un Industrial Tribunal a pronunciarsi sul diritto d'iscrizione ad un regime pensionistico professionale nonché l'obbligo del datore di lavoro di versare contributi aggiuntivi.

14 — Come emerge dall'ordinanza di rinvio, all'epoca in cui le ricorrenti nella causa a qua hanno iniziato l'attività a tempo parziale, esse lavoravano 27 ore e 25 minuti settimanali. In seguito ad una riorganizzazione del lavoro nel 1981, il datore di lavoro portava l'orario a tempo parziale a 31 ore e 5 minuti settimanali. Nel contempo, l'orario di lavoro delle infermiere a tempo pieno veniva ridotto da 40 ore a 37 ore e 30 minuti settimanali. Le ricorrenti effettuavano entrambe i turni di notte, scelta questa che era più consona ai loro impegni familiari. Esse lavoravano entrambe come caposala e organizzavano il lavoro di infermiere a tempo pieno, inquadrate con la qualifica di MHO.

13. Esse erano entrambe soggette allo Health and Personal Social Services Superannuation Scheme, regime pensionistico volontario di deroga convenzionale («contracted out»), i cui contributi vengono versati sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore. L'iscrizione al detto regime era consentita ai lavoratori a tempo parziale che effettuavano un determinato numero minimo di ore di lavoro mensili.

14. Le ricorrenti nella causa a qua avevano versato i contributi per poter usufruire delle prestazioni del detto regime, tra cui il versamento di un importo forfettario e l'erogazione di una pensione.

15. La signora Magorrian andava in pensione il 18 ottobre 1992, dopo 9 anni e 11 giorni di lavoro a tempo pieno con la qualifica di MHO, svolti tra il 1951 e il 1963, e l'equivalente di 11 anni e 25 giorni compiuti sotto il regime del tempo parziale tra il 1979 e il 1992. Essa aveva lavorato a tempo parziale anche tra il 1969 e il 1979, ma con un orario che non le consentiva l'iscrizione al regime pensionistico.

16. La signora Cunningham andava in pensione nell'aprile del 1994, al termine di 15 anni e 175 giorni di lavoro a tempo pieno con la qualifica di MHO, compiuti tra il 1956 e il 1974, e l'equivalente di 11 anni e 105 giorni compiuti sotto il regime del tempo parziale tra il 1980 e il 1994. Anch'essa aveva lavorato a tempo parziale tra il 1974 e il 1980 con un orario che non le consentiva l'iscrizione al regime pensionistico ed aveva scelto di non versare contributi a tale regime durante quel periodo.

17. All'atto del loro collocamento a riposo, le ricorrenti nella causa a qua percepivano l'importo forfettario ad esse spettante nonché la pensione di base, senza tuttavia ottenere le prestazioni integrative cui avrebbero avuto diritto se fossero state inquadrate in qualità di MHO al momento del pensionamento.

18. Le ricorrenti nella causa a qua sottolineano (al punto 5 delle osservazioni scritte da esse depositate dinanzi alla Corte) che avevano già proposto un ricorso a tale proposito prima della cessazione della loro attività lavorativa. I detti ricorsi, presentati avverso l'Eastern & Social Services Board e il Department of Health & Social Services (in prosieguo: i «convenuti nella causa a qua»), sono stati depositati il 22 settembre 1992. La signora Magorrian è stata collocata a riposo il 18 ottobre 1992 e la signora Cunningham il 31 marzo 1994.

19. Le ricorrenti nella causa a qua hanno chiesto di poter fruire del medesimo trattamento, ai fini del calcolo dell'importo delle loro pensioni, dei lavoratori inquadrati con la qualifica di MHO. In concreto, esse sostenevano di aver diritto alle prestazioni integrative che avrebbero dovuto essere calcolate in base ad un'anzianità lavorativa computata a decorrere dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne II [15], o dal 13 maggio 1986, data della sentenza Bilka [16]. Infine, esse facevano valere che il calcolo della loro anzianità non doveva essere limitato ai due anni fissati dall'EPA, né poteva decorrere dal 17 maggio

15 — Citata in nota 1.
16 — Citata in nota 2.

1990, data della sentenza Barber [17], poiché sarebbero state in tal modo private di un'efficace tutela giurisdizionale.

20. I convenuti nella causa a qua riconoscevano alle due ricorrenti un diritto limitato alle prestazioni integrative ad esse spettanti in forza del regime previsto per gli MHO. Secondo loro, dovevano essere presi in considerazione i periodi lavorativi compiuti dalle ricorrenti tra sia il 22 settembre 1990, data anteriore di due anni alla presentazione dei rispettivi ricorsi, come previsto dall'EPA, sia il 17 maggio 1990, data della sentenza Barber e del protocollo Barber, e la data di cessazione della loro attività e del loro collocamento a riposo.

21. In una sentenza interlocutoria datata 12 settembre 1995, il giudice nazionale constatava che le parti nella causa a qua erano concordi nel considerare che l'erogazione di prestazioni del genere costituiva una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato e della direttiva 75/117/CEE [18], che sancisce il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e i lavoratori di sesso femminile. Il giudice nazionale constatava altresì che la percentuale di lavoratrici occupate nel settore psichiatrico nell'Irlanda del Nord era di gran lunga più bassa della percentuale di uomini in grado di soddisfare il requisito del lavoro a tempo pieno per l'inquadramento con la qualifica di MHO e dichiarava che il fatto di privare le ricorrenti della qualifica di MHO costituiva una discriminazione fondata sul sesso, priva di qualsiasi giustificazione.

III — Le questioni pregiudiziali

22. Nell'ambito della controversia dinanzi ad esso pendente, l'Industrial Tribunal ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«Nell'ipotesi in cui:

a) un lavoratore sia stato occupato presso uno Health Board, che è una struttura statale, per lo svolgimento di mansioni riguardanti la cura dei malati di mente e alle quali si applichi un regime pensionistico professionale;

b) egli sia stato durante tutti i periodi pertinenti iscritto a tale regime pensionistico o in possesso dei requisiti per l'iscrizione;

17 — Citata in nota 3.

18 — 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).

c) al detto regime pensionistico si applichi una disposizione secondo cui i lavoratori occupati a tempo pieno e che dedicano la totalità o una parte sostanziale del loro orario lavorativo alla cura dei malati di mente (lavoratori inquadrati come "Mental Health Officers") hanno diritto a prestazioni integrative, non riconosciute a coloro che esercitano la stessa attività a tempo parziale, che vengono erogate alle seguenti condizioni:

qualora un lavoratore, che ha raggiunto o superato il 50° anno di età e ha lavorato come Mental Health Officer per 20 anni (in prosieguo: "l'anzianità di servizio che dà diritto alle prestazioni integrative"), continui a svolgere la medesima attività lavorativa,

i) i suoi periodi di lavoro successivi vengono raddoppiati ai fini pensionistici (in prosieguo: "i periodi lavorativi valutati il doppio"), e

ii) egli ha diritto a percepire la pensione al compimento del 55° anno di età anziché all'età pensionabile ordinaria di 60 anni;

d) il lavoratore sia stato privato dell'inquadramento con la qualifica di Mental Health Officer e delle prestazioni integrative ad esso collegate soltanto perché lavorava a tempo parziale;

e) il giudice nazionale abbia stabilito che le disposizioni elencate alle lettere c) e d) pongano in essere una discriminazione basata sul sesso nei confronti delle donne che lavorano a tempo parziale nella cura dei malati di mente;

f) la pensione di vecchiaia percepita dal lavoratore interessato e le prestazioni integrative da esso richieste gli spettino soltanto a decorrere dalla data del suo rispettivo collocamento a riposo (nei casi in esame nel 1992 e nel 1994), dopo la proposizione del ricorso dinanzi al giudice nazionale; e

g) il calcolo delle prestazioni integrative dalla data del collocamento a riposo, nei casi in esame rispettivamente nel 1992 e nel 1994, comporterebbe la presa in

considerazione degli anni di lavoro precedenti il 1992,

— questione sub 1): quale sia la data di decorrenza dell'anzianità di servizio dei lavoratori di cui trattasi ai fini del calcolo delle prestazioni integrative alle quali hanno diritto,

i) l'8 aprile 1976,

ii) il 17 maggio 1990,

iii) o un'altra data e, in tal caso, di quale data si tratti.

— questione sub 2): qualora la normativa nazionale pertinente limiti la retroattività dei diritti riconosciuti in seguito ad un ricorso vittorioso ad un periodo di due anni precedenti la data in cui è stato proposto il ricorso, se ciò equivalga a negare una tutela efficace ai sensi del diritto comunitario e se l'Industrial Tribunal sia tenuto a disapplicare tale disposizione del diritto nazionale, nel caso in cui lo ritenga necessario».

IV — Soluzione delle questioni pregiudiziali

A — *Soluzione della prima questione*

23. La prima questione riguarda la fissazione della data da prendere in considerazione, in conformità del diritto comunitario, ai fini del calcolo delle prestazioni integrative spettanti alle signore Magorrian e Cunningham, che sono state vittime di una discriminazione fondata sul sesso. Con tale questione, il giudice nazionale chiede in sostanza se la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber, sancita nel protocollo Barber, si applichi ai ricorsi proposti dalle due interessate.

24. In altri termini, poiché la prima questione riguarda lavoratori a tempo parziale che non avevano diritto alle prestazioni integrative, il giudice nazionale chiede se la controversia in esame verta sull'iscrizione ad un regime pensionistico, nel qual caso, in

base alla giurisprudenza Bilka [19], non sarebbe applicabile la limitazione temporale fissata dalla Corte nella sentenza Barber e successivamente confermata nel protocollo Barber o se, invece, la controversia riguardi le prestazioni erogate in base a tale regime, caso in cui la limitazione nel tempo andrebbe applicata.

25. Le ricorrenti nella causa a qua, che hanno presentato i rispettivi ricorsi prima del collocamento a riposo, sottolineano che non pretendono il versamento di arretrati in relazione alle prestazioni integrative previste per gli MHO, bensì la parità di trattamento per le prestazioni future, in funzione dei periodi di attività da esse compiuti, con le stesse modalità degli MHO che lavorano a tempo pieno come prescritto dalla normativa pertinente. In altri termini, esse chiedono che vengano presi in considerazione tutti i loro periodi lavorativi ai fini del calcolo di tali prestazioni. Esse hanno evidenziato, in udienza, come i lavoratori occupati a tempo pieno inquadrati con la qualifica di MHO non fossero soggetti ad alcun obbligo di versamento o contribuzione aggiuntivi rispetto ai lavoratori a tempo parziale privi di quell'inquadramento. In risposta ad un quesito posto dalla Corte, esse hanno affermato che, se fossero state assoggettate al regime degli MHO, avrebbero percepito le prestazioni integrative senza dover versare contributi complementari.

26. Secondo il governo del Regno Unito, la controversia in esame non riguarda il diritto d'iscrizione ad un regime previdenziale professionale e, di conseguenza, in base alla giurisprudenza Vroege e Fisscher, non può essere applicato il protocollo Barber; essa riguarderebbe invece il diritto di percepire determinate prestazioni in una misura che deve essere determinata in conformità dell'art. 119 del Trattato. Esso sostiene inoltre, richiamandosi alla sentenza Beune [20], che il protocollo Barber, formulato in termini generali, si applica a prestazioni erogate nell'ambito di un regime pensionistico professionale come quello di cui trattasi. Tuttavia, poiché le ricorrenti nella causa a qua hanno proposto i rispettivi ricorsi dopo il 17 maggio 1990, non possono far valere l'art. 119 del Trattato per chiedere l'erogazione delle prestazioni nella medesima misura per periodi lavorativi compiuti anteriormente al 17 maggio 1990, data della sentenza Barber.

27. Il primo aspetto da chiarire è senz'altro se la limitazione temporale, prevista dal protocollo Barber, possa essere estesa anche a forme di discriminazione indiretta subite da lavoratori a tempo parziale, come nel caso di specie.

28. Occorre anzitutto ricordare che, nella sentenza Bilka [21], la Corte ha dichiarato che un'impresa la quale esclude i dipendenti a orario ridotto dal regime pensionistico aziendale viola l'art. 119 del Trattato, qualora

19 — Citata in nota 2.

20 — Citata in nota 8, punto 59.

21 — Citata in nota 2, punto 1 del dispositivo. V., altresì, sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn (Racc. pag. 2743).

detta esclusione colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che l'impresa non provi che tale esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso [22].

29. Per quanto concerne in particolare il diritto d'iscrizione ai regimi pensionistici professionali, la Corte ha stabilito che «nessun elemento consente di ritenere che gli ambienti professionali interessati siano potuti incorrere in errori in merito all'applicabilità dell'art. 119» [23].

30. La Corte ha altresì dichiarato, nella sentenza Barber, che le pensioni versate dai regimi di deroga convenzionale («contracted out») costituiscono senz'altro vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo e rientrano pertanto nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato [24].

31. Nel valutare per la prima volta se la fissazione di un'età pensionabile diversa a seconda del sesso, nell'ambito di regimi pensionistici professionali, costituisca una discriminazione vietata [25], la Corte si è espressa in senso affermativo, stabilendo tuttavia, nella sentenza Barber, che era necessario limitare nel tempo gli effetti di tale sentenza. Essa ha motivato questo limite, da una parte, col fatto che gli Stati membri e gli ambienti interessati potevano, alla luce delle deroghe previste dalle direttive 79/7/CEE [26] e 86/378/CEE [27] in materia di età pensionabile, ammettere che il principio della parità tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile non si applicava al caso di specie e, dall'altra, con la considerazione che l'effetto retroattivo della sentenza rischiava di compromettere l'equilibrio finanziario di numerosi regimi pensionistici professionali.

32. Di conseguenza, la limitazione nel tempo della possibilità di far valere l'effetto diretto dell'art. 119 del Trattato riguarda esclusivamente le discriminazioni che possono fondarsi sulle deroghe contemplate dal diritto comunitario [28], come quelle previste dall'art. 9 della direttiva 86/378 [29]. La Corte ha

22 — Sentenza Bilka (citata in nota 2), punto 1 del dispositivo. Nella sentenza Vroege, già citata in nota 8, la Corte ha dichiarato che la decisione nella sentenza Bilka «è motivata in base alla considerazione che se, come discende dalla sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins (Racc. pag. 911), una prassi salariale consistente nel corrispondere per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno può, in certi casi, concretizzare una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, la stessa conclusione vale per il rifiuto del beneficio di una pensione d'impresa opposto ai lavoratori ad orario ridotto. Infatti poiché detta pensione rientra nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, secondo comma, la retribuzione complessiva corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore a tempo pieno è superiore, a parità di ore lavorative, a quella versata ai lavoratori ad orario ridotto (...)» (punto 16).

23 — Sentenza Vroege (citata in nota 8), punto 28.

24 — Sentenza Barber (citata in nota 3), punto 28.

25 — V., ad esempio, sentenza Moroni (citata in nota 7), punto 16.

26 — Si tratta più precisamente dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, per la graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24).

27 — Si tratta dell'art. 9, lett. a), della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225, pag. 40, rettifica in GU L 283, pag. 27).

28 — È un aspetto che ho già sottolineato nelle conclusioni presentate per la causa Dietz (sentenza 24 ottobre 1996, causa C-435/93, Dietz, Racc. pag. I-5223, paragrafo 23).

29 — Le deroghe contemplate dal detto articolo riguardano: a) la fissazione di un'età pensionabile diversa per gli uomini e le donne; b) le pensioni ai superstiti, e c) la determinazioni di livelli di contribuzione diversi per i lavoratori.

ripetutamente dichiarato che [30]: «la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber riguardava solo i tipi di discriminazioni che i datori di lavoro e i regimi pensionistici hanno potuto ragionevolmente ritenere tollerati in base alle eccezioni transitorie previste dal diritto comunitario applicabile in materia di pensioni professionali» [31]. Essa ha inoltre stabilito che «la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber non si applica al diritto d'iscrizione a un regime pensionistico professionale» [32], poiché la sentenza Bilka non aveva previsto una limitazione siffatta.

33. Secondo il governo del Regno Unito, per aver diritto alle prestazioni integrative previste per gli MHO, le ricorrenti nella causa a qua devono far valere l'art. 119 in due diverse fasi: anzitutto, affinché vengano loro riconosciuti i periodi lavorativi a tempo parziale per giungere ad un'anzianità di 20 anni e, poi, affinché vengano raddoppiati gli anni di anzianità compiuti successivamente per poter acquisire il diritto alla pensione all'età di 55 anni anziché 60. Per quanto riguarda in particolare il riconoscimento alle due ricorrenti, in misura integrale o parziale, dei periodi lavorativi a tempo parziale affinché esse soddisfino il requisito dei 20 anni di anzianità, il governo del Regno Unito sostiene che la presa in considerazione di periodi lavorativi compiuti prima del 17 maggio 1990 sarebbe in contrasto con il protocollo Barber.

34. Nel caso di specie, emerge dagli atti di causa che il regime pensionistico professionale di deroga convenzionale («contracted out») di cui trattasi prevede un duplice sistema. Esso disciplina, per un verso, la posizione delle persone che si limitano a svolgere le mansioni di un infermiere specializzato in psichiatria (MHO), senza essere inquadrate con la qualifica di MHO e che non hanno, di conseguenza, diritto alle prestazioni integrative in quanto lavoratori a tempo parziale e, per l'altro, la posizione di coloro che sono inquadrati come MHO ed hanno diritto alle prestazioni integrative in quanto lavoratori a tempo pieno.

35. Risulta quindi dagli atti che, in forza della normativa nazionale, la discriminazione colpisce in sostanza i lavoratori a tempo parziale, cui non vengono applicate le disposizioni più favorevoli previste per gli MHO.

30 — V. sentenze Dietz (citata in nota 28), punto 18; Vroege, punti 20-27, e Fisscher (entrambe citate in nota 8), punti 17-24, e i paragrafi 28 e 29 delle mie conclusioni per la causa Dietz.

31 — V. altresì il paragrafo 29 delle mie conclusioni per la causa Dietz, citata in nota 28.

32 — V. sentenze Dietz, punto 22, Vroege, punto 32, e Fisscher, punto 28, già citate.

36. Conformemente ad una giurisprudenza costante della Corte [33], ritengo che nessuna disposizione della direttiva 86/378 consentisse alle parti interessate di considerare ragionevolmente, alla luce del carattere transitorio delle deroghe contemplate da tale direttive, che fossero permesse forme di discriminazione, come quelle in esame nella causa a qua, che privano i lavoratori a tempo parziale, all'atto del loro collocamento a riposo, delle prestazioni integrative erogate agli MHO. In altri termini, si può senz'altro chiedere il riconoscimento, con effetto retroattivo, di diritti che non rientrano nelle deroghe contemplate dall'art. 9, lett. a), della direttiva 86/378.

37. Di conseguenza, l'effetto diretto dell'art. 119 del Trattato può essere invocato retroattivamente dalle ricorrenti nella causa a qua che sono state vittime di un trattamento discriminatorio, per ottenere il versamento delle prestazioni integrative previste dal regime applicabile agli MHO, e ciò a decorrere dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne II.

38. Dobbiamo ora esaminare se la distinzione controversa riguardi l'iscrizione ad un regime pensionistico, nel qual caso, in base alla giurisprudenza Bilka [34], non va applicata la limitazione temporale, fissata dalla Corte nella sentenza Barber e confermata nel protocollo Barber, o invece il calcolo delle prestazioni erogate in base a tale regime, nel qual caso la limitazione temporale dev'essere applicata.

39. Poiché la controversia in esame riguarda discriminazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione della sentenza e del protocollo Barber, potremmo senz'altro evitare di esaminare la distinzione tra il diritto d'iscriversi ad un regime pensionistico professionale e il diritto di percepire prestazioni in forza di quel regime. Potremmo cioè, nel caso di specie, astenerci dall'esaminare se il trattamento discriminatorio subito dalle ricorrenti rappresenti una discriminazione in relazione all'iscrizione ad un regime pensionistico professionale e non soltanto in relazione al diritto di percepire determinate prestazioni.

40. Tuttavia, per fornire una soluzione esauriente alla prima questione pregiudiziale e tenuto conto del problema sollevato con la seconda questione, vorrei formulare le seguenti considerazioni: in base all'analisi sopra svolta, secondo cui le parti interessate non potevano ragionevolmente reputare consentita la discriminazione subita dalle ricorrenti nella causa a qua, ritengo che, per ottenere il versamento delle prestazioni integrative di cui trattasi, previste dal diritto nazionale per gli MHO, le ricorrenti nella causa a qua dovrebbero previamente iscriversi retroattivamente al regime degli MHO, il che è stato loro impedito, e inoltre dovrebbe essere loro riconosciuto il diritto a tali prestazioni. In altri termini, il fatto che l'anzianità di lavoro a tempo parziale non sia

33 — V., a titolo d'esempio, le sentenze Barber (citata in nota 3), punti 42 e 43; Vroege, punti 20-27, e Fisscher (entrambe citate in nota 8), punti 17-24, nonché Dietz (citata in nota 28), punto 19. V. altresì sentenza 28 settembre 1994, causa C-200/91, Coloroll Pension Trustees (Racc. pag. I-4389, punto 53; in prosieguo: la «sentenza Coloroll»).

34 — Sentenza citata in nota 2.

stata presa in considerazione ai fini del calcolo dei periodi lavorativi compiuti dalle due ricorrenti in qualità di MHO, costituisce a mio parere una discriminazione in relazione all'iscrizione al regime speciale degli MHO, che prevede il versamento di prestazioni integrative, e non una modalità relativa al calcolo stesso delle prestazioni che comporterebbe l'applicazione della limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber. Di conseguenza, dev'essere applicata la soluzione fornita nella sentenza Bilka con riguardo al diritto d'iscrizione ad un regime pensionistico professionale, escludendo la possibilità di una limitazione temporale in base alla giurisprudenza Barber [35].

41. Questa soluzione trova conferma nella giurisprudenza della Corte. Nella sentenza Dietz [36], che riguardava il diritto a percepire una pensione di vecchiaia in forza di un regime pensionistico professionale di un lavoratore a tempo parziale, inizialmente escluso dalla cassa pensionistica, la Corte ha stabilito che, nel caso di una discriminazione subita da lavoratori a tempo parziale, non ricorrono i presupposti per applicare la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber. Essa ha rilevato che «(...) [tale diritto] è inscindibilmente connesso al diritto di iscrizione a un siffatto regime. Per il lavoratore, l'iscrizione sarebbe priva di interesse se non gli conferisse un diritto a fruire delle prestazioni offerte dal regime di cui trattasi» [37]. Essa ha poi puntualizzato che «si deve precisare che, poiché la sentenza Bilka non ha fissato alcuna limitazione temporale dei suoi effetti, l'efficacia diretta dell'art. 119 può essere invocata retroattivamente da un lavoratore che sia rimasto vittima di una discriminazione relativa al diritto ad accedere ad un regime pensionistico professionale per ottenere il versamento di prestazioni in forza di detto regime, e ciò a decorrere dall'8 aprile 1976, data della (...) sentenza Defrenne» [38]. Essa è giunta alla seguente conclusione: «La limitazione nel tempo degli effetti della sentenza (...) Barber, non si applica al diritto di iscrizione ad un regime pensionistico professionale, come quello di cui trattasi nella causa principale, né al diritto di percepire una pensione di vecchiaia nel caso di un lavoratore che sia stato escluso dall'iscrizione ad un siffatto regime in spregio dell'art. 119 del Trattato» [39].

42. Alla luce delle considerazioni che precedono, ritengo che l'art. 119 del Trattato e il protocollo n. 2, relativo a tale disposizione, devono essere interpretati nel senso che, in via di principio, nel caso di discriminazioni subite da lavoratori a tempo parziale, come quelle descritte nell'ordinanza di rinvio, i loro periodi lavorativi devono essere calcolati, ai fini del versamento delle prestazioni ad essi spettanti in forza di un regime pen-

35 — Pertanto, non può essere applicata la soluzione fornita nella sentenza Beune (citata in nota 8), contrariamente a quanto sostenuto dal governo del Regno Unito. Infatti, in quella causa, la normativa nazionale controversa prevedeva diverse modalità di calcolo della pensione di dipendente pubblico per gli ex dipendenti pubblici coniugati di sesso maschile e per gli ex dipendenti pubblici coniugati di sesso femminile. La Corte ha dichiarato (punti 2 e 3 del dispositivo), in primo luogo, che l'art. 119 osta ad una norma del genere e gli uomini coniugati penalizzati dalla discriminazione devono essere trattati allo stesso modo ed essere assoggettati allo stesso regime delle donne coniugate e, in secondo luogo, che dev'essere applicata la limitazione temporale, prevista dal protocollo Barber per le persone che possono far valere l'efficacia diretta dell'art. 119, per esigere la parità di trattamento per quanto riguarda il versamento di prestazioni dovute da un regime pensionistico, come quello in esame nella controversia nazionale.

36 — Citata in nota 28, punto 23 e segg. V. anche le mie conclusioni per quella causa, paragrafo 27 e segg.

37 — Sentenza Dietz (citata in nota 28), punto 23.

38 — Sentenza Dietz, punto 27.

39 — Sentenza Dietz, punto 2 del dispositivo.

sionistico professionale, a decorrere dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne II.

B — *Soluzione della seconda questione pregiudiziale*

43. La seconda questione verte sul problema delle norme processuali nazionali che disciplinano i rimedi giurisdizionali a tutela dei diritti conferiti dall'ordinamento comunitario [40].

44. Più precisamente, la questione sollevata nella controversia in esame riguarda l'ipotesi in cui, in caso di accoglimento del ricorso, la normativa nazionale vigente limita il diritto a vedersi computati determinati anni di anzianità ad un periodo di due anni precedenti la proposizione di quel ricorso. In questo caso, è legittimo chiedersi se la limitazione, imposta nella fattispecie in esame dalla normativa nazionale, del diritto delle interessate di percepire le prestazioni integrative spettanti agli MHO — diritto sancito dall'ordinamento comunitario — abbia l'effetto di privarle di un'efficace tutela giurisdizionale e il giudice nazionale sia costretto a disapplicare questa disposizione del diritto interno qualora lo ritenga necessario.

45. Le ricorrenti nella causa a qua sottolineano come una norma del diritto nazionale che impone una limitazione del genere debba essere disapplicata dal giudice nazionale. Infatti, come hanno argomentato in udienza, in caso contrario si giungerebbe al risultato paradossale che, di fronte ad un trattamento discriminatorio vietato dall'art. 119 del Trattato, la cui esistenza sia stata constatata dal giudice nazionale, tale constatazione non avrebbe alcuna conseguenza pratica per effetto dell'applicazione della norma nazionale controversa. Esse hanno fatto valere inoltre che la soppressione di questa discriminazione comporterebbe un onere finanziario molto ridotto per le finanze pubbliche [41].

46. Il governo del Regno Unito rileva come una norma nazionale, la quale limita ai due anni precedenti la proposizione del ricorso il periodo in relazione al quale può essere chiesto il versamento delle prestazioni integrative spettanti agli MHO, sia perfettamente compatibile con il diritto comunitario. Richia-

40 — Poiché, come risulta dagli atti di causa, i ricorsi proposti dalle signore Magorrian e Cunningham sono stati depositati il 22 settembre 1992, vale a dire prima del loro collocamento a riposo avvenuto, rispettivamente, il 18 ottobre 1992 e il 31 marzo 1994, la soluzione fornita dalla Corte a tale questione sarebbe rilevante solo qualora la Corte ritenesse che la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber e del protocollo Barber non si applica al caso in esame, come hanno giustamente sostenuto la Commissione e le due ricorrenti. Se così non fosse, le ricorrenti verrebbero private pressoché integralmente dei vantaggi derivanti dall'iscrizione al regime degli MHO, dal quale sono state escluse, dal momento che, come risulta dall'ordinanza di rinvio, i convenuti nella causa a qua hanno affermato che i periodi lavorativi compiuti dalle ricorrenti devono essere presi in considerazione soltanto dal 17 maggio 1990.

41 — Secondo le ricorrenti nella causa a qua, il versamento delle prestazioni complementari previste per gli MHO comporterebbe per le finanze pubbliche un onere annuale che oscilla tra 70 000 e 100 000 UKL, rispetto ad un bilancio annuale di 355 000 000 UKL.

mandosi alla giurisprudenza della Corte [42], esso afferma che può essere imposto un limite temporale ragionevole ai ricorsi presentati in forza dell'art. 119 del Trattato, in materia di pensioni professionali. Una limitazione nel tempo degli effetti retroattivi di una sentenza non renderebbe impossibile l'esercizio dei diritto conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario ma consoliderebbe invece la certezza del diritto, stimolando gli interessati a dar prova della diligenza richiesta.

47. Occorre anzitutto ricordare che, per giurisprudenza costante [43], le norme nazionali concernenti i termini d'impugnazione sono applicabili anche alle azioni fondate sul diritto comunitario, purché siano soddisfatte due condizioni, ovvero in primo luogo, che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ad analoghe azioni del sistema processuale nazionale, vale a dire ai ricorsi proposti in base al diritto nazionale, e, in secondo luogo, che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di un diritto conferito dall'ordinamento comunitario. Spetta quindi al giudice nazionale valutare se le norme nazionali concernenti i termini d'impugnazione non siano meno favorevoli, per questa categoria di ricorsi, di quelle relative ai ricorsi analoghi di diritto interno [44] e non rendano in pratica impossibile l'esercizio di un diritto previsto dall'ordinamento comunitario.

48. Nel caso di specie, come già rilevato in precedenza, si tratta di una limitazione che incide sul diritto del lavoratore subordinato d'iscriversi ad uno speciale regime pensionistico professionale, conformemente alle norme in materia di parità di accesso, e non sul suo diritto di chiedere con effetto retroattivo determinati vantaggi, ovvero determinate prestazioni [45].

49. L'art. 12 delle Occupational Pension Regulations del 1976, che ha modificato l'EPA del 1970, dispone che, nei procedimenti in materia di accesso ai regimi pensionistici professionali, il diritto ad iscriversi al regime non può essere riconosciuto in relazione a un periodo anteriore a due anni precedenti la data di proposizione del ricorso. Ora, ritengo che questa limitazione, prevista dal diritto nazionale, esplichi effetti più ampi che non la limitazione del diritto di un lavoratore di chiedere il versamento retroattivo di determinate prestazioni. Infatti, essa influisce sul numero di anni in cui le interessate possono chiedere l'iscrizione al regime di cui trattasi, applicabile agli MHO, e

42 — Esso cita, in concreto, le sentenze 16 dicembre 1976, causa 33/76, Rewe (Racc. pag. 1989), e causa 45/76, Comet (Racc. pag. 2043), nonché le sentenze Fisscher (citata in nota 8), punto 40, e 6 dicembre 1994, causa C-410/92, Johnson (Racc. pag. I-5483, in prosieguo: la «sentenza Johnson II»).

43 — V. in particolare, a titolo d'esempio, le sentenze Fisscher (citata in nota 8), punti 39 e 40 e punto 5 del dispositivo, e Rewe (citata in nota 42), punti 5 e 6.

44 — Nella controversia in esame, questo aspetto non viene in alcun modo esaminato dal giudice nazionale.

45 — Nella presente causa, ai sensi dell'art. 2, n. 5, dell'EPA, nei procedimenti promossi per l'inosservanza di una clausola di parità in materia di retribuzione (ivi compresi i procedimenti dinanzi ad un Industrial Tribunal), non viene riconosciuto alle lavoratrici il diritto di percepire arretrati di retribuzione o un risarcimento danni in relazione ad un periodo che risale a oltre due anni prima dell'inizio del procedimento. A prescindere dal fatto, evidenziato dalle ricorrenti, che esse non chiedono il versamento retroattivo di determinati importi, bensì il riconoscimento per il futuro del diritto a talune prestazioni che non verrebbero loro erogate per effetto di un trattamento discriminatorio, la disciplina dell'EPA non pone alcun problema in relazione al diritto comunitario, in quanto non limita l'applicazione del principio della parità delle retribuzione per il futuro e, di conseguenza, non rende impossibile nella pratica o estremamente difficile l'esercizio del diritto, sancito dall'ordinamento comunitario, alla parità delle retribuzioni. Inoltre, applicando le due condizioni previste dal diritto comunitario, la Corte ha ripetutamente affermato che il diritto comunitario non osta all'applicazione di una norma nazionale che si limita a circoscrivere il periodo precedente la proposizione della domanda in relazione al quale possono essere chieste prestazioni non ancora erogate; v., ad esempio, sentenze 27 ottobre 1993, causa C-338/91, Steenhorst-Neerings (Racc. pag. I-5475), e Johnson II, citata in nota 42.

pertanto sulla loro possibilità di chiedere le prestazioni integrative derivanti dalla loro iscrizione a quel regime [46], poiché l'anzianità minima richiesta, pari a vent'anni, non può mai essere raggiunta, rendendo perciò virtualmente impossibile l'esercizio del diritto a prestazioni integrative [47], come ha peraltro giustamente rilevato la Commissione.

Ritengo, di conseguenza, che non si può far valere né il principio della certezza del diritto né quello secondo cui non va sconvolto retroattivamente l'equilibrio finanziario di un regime pensionistico professionale di deroga convenzionale, principi che hanno ispirato la sentenza Barber [48], perché viene riconosciuto alle ricorrenti nella causa a qua il diritto alle prestazioni integrative. Infatti, il trattamento discriminatorio dei lavoratori a tempo parziale, considerato alla stregua di una violazione dell'art. 119 del Trattato, era noto ben prima della sentenza Barber.

50. Al termine dell'esame della prima questione, sono giunto alla conclusione che, in caso di discriminazione a danno dei lavoratori a tempo parziale, come quella descritta dal giudice nazionale nell'ordinanza di rinvio, in via di principio, i periodi lavorativi compiuti da questi lavoratori devono essere presi in considerazione ai fini del versamento delle prestazioni, vale a dire delle prestazioni integrative ad essi spettanti in forza del regime pensionistico professionale, a decorrere dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne II. In altri termini, la limitazione temporale, di cui alla sentenza e al protocollo Barber, non si applica nel caso di specie.

51. Ora, una norma nazionale, come l'art. 12 delle Occupational Pension Regulations del 1976, recante modifica dell'EPA del 1970, limiterebbe in modo considerevole, a mio parere, l'efficacia dell'art. 119 del Trattato e potrebbe avere l'effetto di scoraggiare i lavoratori, che sono stati vittime di un trattamento discriminatorio, dal rivendicare i diritti loro conferiti dal detto articolo, privandoli, in ultima analisi, di una tutela giurisdizionale reale ed efficace [49].

46 — V., altresì, gli aspetti esaminati al paragrafo 67 e, in particolare, al paragrafo 69 delle conclusioni presentate dall'avvocato generale Jacobs, nella causa C-2/94, Denkavit Internationaal e a., in cui la Corte si è pronunciata l'11 giugno 1996 (Racc. pag. I-2827), relativi alla natura «virtualmente impossibile» o «eccessivamente difficile» dell'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento comunitario a causa dell'esistenza di un termine d'impugnazione previsto dal diritto nazionale. La Corte non si è pronunciata al riguardo.

47 — Il caso di specie differisce da quello esaminato dalla Corte nella sentenza 2 agosto 1993, causa C-271/91, Marshall (Racc. pag. I-4367, in prosieguo: la «sentenza Marshall II»), che riguardava la determinazione di un massimale fissato a priori per il risarcimento del danno subito da una persona lesa da un licenziamento discriminatorio, nonché la mancanza di interessi destinati a compensare la perdita subita dal beneficiario del risarcimento per effetto del tempo trascorso fino al versamento effettivo del capitale concesso. Questa causa differisce da quella in esame in quanto si tratta, in caso di accoglimento del ricorso, di una limitazione nel tempo del diritto d'iscriversi retroattivamente ad un regime pensionistico speciale (quello degli MHO).

48 — V., ad esempio, il punto 44 della sentenza Barber.

49 — V., altresì, le analoghe considerazioni svolte dalla Corte nella sentenza 22 aprile 1997, causa C-180/95, Draehmpaehl (Racc. pag. I-2195, punto 40). Nell'ambito di tale controversia, è stato chiesto, tra l'altro, in quale misura la direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), osti ad una norma nazionale che prevede un massimale per il versamento d'indennità forfettarie a candidati che hanno subito una discriminazione fondata sul sesso al momento dell'assunzione. La Corte ha dichiarato (punto 43) che la direttiva osta all'applicazione di disposizioni nazionali del genere.

52. Ritengo pertanto che una norma nazionale la quale non consente l'iscrizione retroattiva di lavoratori a tempo parziale, per un periodo superiore ai due anni precedenti la data del ricorso, allo speciale regime pensionistico previsto per gli MHO, rende virtualmente impossibile l'esercizio da parte di tali lavoratori del diritto di iscriversi a questo regime e di percepire le prestazioni integrative previste, diritto che discende dall'applicazione dell'art. 119 del Trattato e il giudice nazionale non deve applicarla [50].

53. In caso contrario, dall'applicazione di una norma nazionale del genere risulterebbe l'inosservanza delle sentenze della Corte che può, per un verso, imporre una limitazione nel tempo degli effetti delle sentenze da essa pronunciate, come ha fatto nelle sentenze Defrenne II e Barber, e, per l'altro, sindacare le condizioni alle quali una norma nazionale in materia di termini d'impugnazione si applichi anche ai ricorsi proposti in forza del diritto comunitario [51].

V — Conclusione

54. Alla luce delle considerazioni sopra svolte, suggerisco alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali nei seguenti termini:

«1) L'art. 119 del Trattato e il protocollo n. 2 relativo a tale articolo devono essere interpretati nel senso che, in caso di trattamento discriminatorio a danno di lavoratori a tempo parziale, come quello descritto nell'ordinanza di rinvio, in via di principio, i periodi lavorativi compiuti da tali lavoratori devono, ai fini del versamento delle prestazioni ad essi spettanti in forza di un regime pensionistico professionale, essere calcolati a decorrere dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne II.

50 — Trattandosi di un trattamento discriminatorio che trasgredisce l'art. 119 del Trattato, non mi sembra possa applicarsi la giurisprudenza Emmott, citata dalle ricorrenti nella causa a qua (sentenza 25 luglio 1991, causa C-208/90, Racc. pag. I-4269). Infatti, tale causa verteva su una trasposizione incorretta della direttiva del Consiglio 79/7, citata in nota 26. A termini del dispositivo di tale sentenza, finché lo Stato membro non abbia trasposto correttamente le disposizioni della detta direttiva nel suo ordinamento giuridico interno, «il diritto comunitario si oppone a che le autorità competenti di uno Stato membro facciano valere le norme di procedura nazionali relative ai termini di ricorso nell'ambito di un'azione avviata nei loro confronti da un singolo dinanzi ai giudici nazionali, al fine della tutela dei diritti direttamente conferiti dall'art. 4, n. 1, della direttiva (...)». V. altresì il punto 31 delle conclusioni presentate dall'avvocato generale Van Gerven per la causa Vroege, citata in nota 8.

51 — V. in particolare, a titolo d'esempio, sentenze Fisscher (citata in nota 8), punti 39 e 40 e punto 5 del dispositivo, e Rewe (citata in nota 42), punti 5 e 6.

2) Il giudice nazionale deve disapplicare una norma del diritto nazionale che non consente, in caso di accoglimento del ricorso, l'iscrizione, con effetto retroattivo per un periodo superiore ai due anni precedenti il ricorso, di lavoratori a tempo parziale ad un regime professionale speciale, come quello previsto per i dipendenti di un istituto psichiatrico (Mental Health Officers), rendendo così impossibile nella pratica l'esercizio del diritto di iscrizione a tale regime e del diritto alle prestazioni integrative da esso previste, diritto che discende dall'art. 119 del Trattato».