SENTENZA DELLA CORTE
13 febbraio 1996 *

Nel procedimento C-342/93,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dalla Court of Appeal nell'Irlanda del Nord, nelle cause dinanzi ad essa pendenti tra

Joan Gillespie e altre

e

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

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

* Lingua processuale: l'inglese.

pag. 19), e della 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),

LA CORTE,

composta dai signori G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet e G. Hirsch (relatore), presidenti di sezione, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray e P. Jann, giudici,

avvocato generale: P. Léger
cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

— per le signore J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux e altre, dal signor P. Coghlin, QC, dalla signora N. McGrenera, Barrister-at-Law, dai signori B. Jones, solicitor, e S. Mulhern, solicitor e Chief Legal Officer of the Equal Opportunities Commission for Northern Ireland;

— per il governo del Regno Unito, dal signor J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, in qualità di agente, assistito dai signori D. Pannick, QC, e R. Weatherup, barrister;

— per il governo irlandese, dai signori M. A. Buckley, Chief State Solicitor, e A. O'Caoimh, SC, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora K. Banks, membro del servizio giuridico, in qualità di agente,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali delle parti attrici, rappresentate dai signori P. Coghlin e N. McGrenera, del governo del Regno Unito, rappresentato dai signori J. E. Collins, D. Pannick e R. Weatherup, del governo irlandese, rappresentato dai signori A. O'Caoimh, J. Payne, barrister-at-law, e C. Moran, solicitor, e della Commissione, rappresentata dal signor C. Docksey, membro del servizio giuridico, in qualità di agente, all'udienza del 5 aprile 1995,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 giugno 1995,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 25 giugno 1993, giunta alla Corte il successivo 5 luglio, la Court of Appeal nell'Irlanda del Nord ha posto, in applicazione dell'art. 177 del Trattato CEE, quattro questioni sull'interpretazione dell'art. 119 dello stesso Trattato, 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), e della 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).

2 Dette questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra le diciassette attrici nelle cause principali e i loro datori di lavoro, vari servizi sanitari (Health Services) dell'Irlanda del Nord, circa l'importo della prestazione loro corrisposta durante il congedo di maternità.

3 Durante il 1988, le attrici nelle cause principali hanno fruito di un congedo di maternità. Durante questo periodo hanno percepito, in virtù di una convenzione collettiva, più precisamente della sezione 6, punto 9, del General Council Handbook, adottato dai Joint Council for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland), le seguenti prestazioni: stipendio settimanale integrale durante le prime quattro settimane, nove decimi dello stipendio integrale per le due settimane successive e, infine, la metà del loro stipendio integrale durante dodici settimane.

4 Dette condizioni erano più vantaggiose di quelle previste dalla normativa generale in materia. Infatti, il Social Security (Northern Ireland) Order 1986 e le Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 prevedono il versamento di nove decimi dello stipendio settimanale integrale durante sei settimane, in seguito un assegno forfettario di 47,95 UKL per settimana durante le dodici settimane successive.

5 Nel novembre 1988, negoziati condotti nell'ambito del servizio della sanità si sono risolti in aumenti di stipendio con effetto retroattivo, a decorrere dal 1° aprile 1988.

Tuttavia, le attrici nelle cause principali non hanno potuto fruire di detto aumento dato il criterio di calcolo applicabile alla prestazione da versarsi durante il congedo di maternità come previsto dal General Council Handbook.

6 Come emerge dalla sentenza dell'Industrial Tribunal, alla quale fa richiamo la domanda pregiudiziale, la prestazione in contanti da versarsi durante il congedo di maternità è fissata in base allo stipendio settimanale medio, che è calcolato, in applicazione dell'art. 21 delle Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 in base ai due ultimi stipendi (in prosieguo: gli «stipendi di riferimento») riscossi dalle interessate nei due mesi precedenti la settimana di riferimento. Quest'ultima è definita come la quindicesima settimana precedente l'inizio della settimana nella quale è previsto il parto. Non era previsto aumento dello stipendio di riferimento in caso di un successivo aumento di stipendio.

7 Nel 1989 le attrici nelle cause principali hanno adito l'Industrial Tribunal per l'Irlanda del Nord sostenendo di essere state discriminate a motivo del sesso, in quanto, durante il loro congedo di maternità, il loro stipendio era stato ridotto, e facendo valere che, dati i criteri di calcolo della prestazione in contanti che doveva venir loro versata durante detto periodo, non avevano fruito dell'aumento retroattivo degli stipendi.

8 L'Industrial Tribunal disattendeva le domande, quindi le interessate interponevano appello dinanzi alla Court of Appeal nell'Irlanda del Nord.

9 Ritenendo che la pronuncia sul merito richiedesse l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato, nonché delle direttive 75/117 e 76/207, la Court of Appeal ha sospeso il

procedimento ed ha proposto alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se le seguenti disposizioni, o qualcuna di esse, e precisamente (i) l'art. 119 del Trattato di Roma, (ii) la direttiva sulla parità di retribuzione (75/117/CEE), o (iii) la direttiva sulla parità di trattamento (76/207/CEE) (in prosieguo: le "disposizioni pertinenti"), richiedano che, mentre una donna è assente dal lavoro durante il congedo di maternità previsto dalla normativa nazionale in materia o dal suo contratto di lavoro, le spetti l'intera retribuzione cui avrebbe avuto diritto se, nel corso di quel periodo, avesse prestato la normale attività per il datore di lavoro.

2) In caso di soluzione negativa della prima questione, se le disposizioni pertinenti richiedano che la retribuzione spettante a una donna che si trova in congedo di maternità vada determinata con riferimento ad alcuni specifici criteri.

3) In caso di soluzione positiva della seconda questione, quali siano i suddetti criteri.

4) In caso di soluzione negativa della prima e della seconda questione, se debba concludersi che nessuna delle disposizioni pertinenti si applichi o produca effetto in ordine alla determinazione della retribuzione cui ha diritto la donna che si trovi in congedo di maternità».

10 Con le dette quattro questioni, che vanno viste congiuntamente, il giudice nazionale chiede in sostanza se il principio della parità delle remunerazioni, sancito dall'art. 119 del Trattato e precisato dalla direttiva 75/117, o il legittimo diritto alla tutela della gestante, previsto dalla direttiva 76/207, prescrive l'obbligo di conservare la remunerazione integrale delle lavoratrici durante il congedo di maternità e, se del caso, di applicare a loro favore un aumento di stipendio deciso prima o

durante il congedo di maternità. Se non sussiste questo obbligo, il giudice nazionale chiede se il diritto comunitario fissi comunque criteri specifici — ed eventualmente quali — per stabilire l'importo della prestazione che va loro versata durante detto periodo.

L'art. 119 del Trattato e la direttiva 75/117

11 A norma dell'art. 1 della direttiva 75/117, il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per lo stesso lavoro, come enunciato dall'art. 119 del Trattato e precisato dalla direttiva, mira ad eliminare, per lo stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

12 Emerge dalla definizione contenuta nel secondo comma dell'art. 119 che la nozione di retribuzione che compare nelle citate disposizioni comprende tutti i vantaggi pagati direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La natura giuridica di detti vantaggi è irrilevante per l'applicazione dell'art. 119, quando essi vengono attribuiti in ragione dell'impiego (v. sentenza 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland, Racc. pag. 359, punto 10).

13 Tra i vantaggi che rientrano nella retribuzione vi sono in particolare quelli corrisposti dal datore di lavoro in virtù di norme di legge e a motivo dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato che hanno lo scopo di garantire una fonte di reddito ai lavoratori, pur se questi non svolgono, nei casi specifici previsti dal legislatore, alcuna attività prevista dal contratto di lavoro (sentenza 4 giugno 1992, causa C-360/90, Bötel, Racc. pag. I-3589, punti 14 e 15; v., inoltre, sentenze 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska, Racc. pag. I-2591, punto 11, e 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punto 12).

14 Essendo fondata sul rapporto di lavoro, la prestazione che il datore di lavoro corrisponde, in virtù della legge o di convenzioni collettive, ad una lavoratrice durante il congedo di maternità costituisce dunque una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato e della direttiva 75/117.

15 L'art. 119 del Trattato e l'art. 1 della direttiva 75/117 non sono quindi conciliabili con una disciplina che consente di versare una retribuzione diversa a seconda del sesso del lavoratore, se si svolge lo stesso lavoro o un lavoro equivalente.

16 A questo proposito, si deve ricordare 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 14 febbraio 1995, causa C-279/93, Schumacker, Racc. pag. I-225, punto 30).

17 Nella fattispecie, le donne che fruiscono di un congedo di maternità previsto dalla normativa nazionale si trovano in una situazione specifica che implica che venga loro concessa una tutela speciale, ma che non può venir assimilata a quella di un lavoratore maschio né a quella di una donna effettivamente presente sul posto di lavoro.

18 Quanto al problema se il diritto comunitario imponga l'obbligo di conservare la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità o prescriva criteri specifici per determinare l'importo della prestazione spettante durante il congedo di maternità, si deve anzitutto ricordare che la direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE; GU L 348, pag. 1), pre-

vede variemisure onde tutelare in particolare la sicurezza e la salute della lavoratrice, specie prima e dopo il parto. Tra di esse figura, specie per quel che riguarda i diritti connessi al contratto di lavoro, un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ivi compresi un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane e la conservazione di una retribuzione e/o il versamento di una prestazione adeguata alle lavoratrici cui si applica la direttiva.

19 Tuttavia detta direttiva non si applica ratione temporis alle circostanze della causa principale, sicché spettava al legislatore nazionale fissare l'importo della prestazione corrisposta durante il congedo di maternità, tenendo conto della durata di quest'ultimo o dell'eventuale esistenza di altri vantaggi sociali.

20 Poiché esiste questa facoltà, si deve concludere che, al momento dei fatti sui quali verte la causa principale, né l'art. 119 del Trattato CEE né l'art. 1 della direttiva 75/117 prescrivevano l'obbligo di conservare la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità. Dette disposizioni non fissavano criteri specifici per determinare l'importo delle prestazioni loro spettanti durante detto periodo. Tuttavia l'importo di dette prestazioni non può esser così esiguo da vanificare lo scopo del congedo di maternità, che è quello di tutelare le lavoratrici prima e dopo il parto. Per stimare l'importo in questione sotto questo profilo, il giudice nazionale deve tener conto non solo della durata del congedo di maternità, ma anche delle altre forme di tutela sociale riconosciute dalla legge nazionale in caso di assenza giustificata del lavoratore. Nulla consente però di supporre che nel caso specifico l'entità della prestazione riconosciuta fosse tale da inficiare la finalità del congedo di maternità.

21 Quanto al problema se le lavoratrici in congedo di maternità debbano fruire di un aumento di stipendio deciso prima o durante detto periodo, esso va risolto affermativamente.

22 Poiché la prestazione corrisposta durante il congedo di maternità equivale ad uno stipendio settimanale calcolato in base allo stipendio medio che la lavoratrice ha riscosso ad un momento determinato allorché era realmente presente sul posto di lavoro e che le è stato versato ogni settimana come a tutti gli altri lavoratori, il principio di non discriminazione impone che la lavoratrice che permane dipendente durante il congedo di maternità fruisca, anche in modo retroattivo, di un aumento di stipendio deciso tra l'inizio del periodo remunerato con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo di maternità, al pari di qualunque altro lavoratore. Infatti, escludere la lavoratrice da detto aumento durante il congedo di maternità la discriminerebbe unicamente come lavoratore poiché, se non fosse stata incinta, la donna avrebbe normalmente fruito dell'aumento.

La direttiva 76/207

23 Il giudice a quo chiede pure se la direttiva 76/207 si debba applicare nella fattispecie.

24 A questo proposito, si deve ricordare che la prestazione corrisposta durante il congedo di maternità costituisce una retribuzione e quindi rientra nella sfera dell'art. 119 del Trattato e della direttiva 75/117. Non può quindi ricomprendersi anche nella sfera d'applicazione della direttiva 76/207. Infatti, come emerge in particolare dal suo secondo 'considerando', quest'ultima non riguarda la retribuzione ai sensi delle disposizioni summenzionate.

25 Viste le considerazioni che precedono, si deve rispondere alle quattro questioni poste dalla Court of Appeal nell'Irlanda del Nord che il principio di parità delle retribuzioni, sancito dall'art. 119 del Trattato e precisato dalla direttiva 75/117, non impone l'obbligo di conservare la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità né stabilisce criteri specifici per determinare l'importo delle prestazioni che vengono loro corrisposte durante questo periodo, a condizione che questo non sia stabilito ad un livello tale da vanificare la finalità del congedo di maternità. Tuttavia, se il calcolo di dette prestazioni si fonda sullo stipen-

dio riscosso dalla lavoratrice prima dell'inizio del congedo di maternità, il loro importo dovrà comprendere, dal momento della loro entrata in vigore, gli aumenti di stipendio decisi tra l'inizio del periodo retribuito con gli stipendi di riferimento e la fine del congedo di maternità.

Sulle spese

26 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito, dal governo irlandese nonché dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nelle cause principali 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 dalla Court of Appeal nell'Irlanda del Nord con ordinanza 25 giugno 1993, dichiara:

Il principio di parità delle retribuzioni, sancito dall'art. 119 del Trattato e precisato dalla 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, non impone l'obbligo di conservare la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità né stabilisce criteri specifici per determinare l'importo delle prestazioni che vengono loro corrisposte

durante questo periodo, a condizione che questo non sia stabilito ad un livello tale da vanificare la finalità del congedo di maternità. Tuttavia, se il calcolo di dette prestazioni si fonda sullo stipendio riscosso dalla lavoratrice prima dell'inizio del congedo di maternità, il loro importo dovrà comprendere, dal momento della loro entrata in vigore, gli aumenti di stipendio decisi tra l'inizio del periodo retribuito con gli stipendi di riferimento e la fine del congedo di maternità.

Rodríguez Iglesias Edward Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray Jann

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 13 febbraio 1996.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente

G. C. Rodríguez Iglesias