sposizione preveda una deroga a detto principio per gli assicurati che abbiano in precedenza lavorato ad orario ridotto e limiti l'importo della prestazione alla retribuzione precedentemente percepita, qualora tale misura colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che detta normativa sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

2. In mancanza di adeguati provvedimenti d'attuazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7/CEE e in presenza di una discriminazione indiretta da parte dello stato, il gruppo sfavorito da questa discriminazione deve essere trattato allo stesso modo ed essere sottoposto allo stesso regime degli altri beneficiari, il quale regime, in mancanza di esatta attuazione della direttiva, rimane il solo sistema di riferimento valido.

RELAZIONE D'UDIENZA
presentata nella causa C-102/88 *

I — Gli antefatti e il procedimento

1. *Ambito normativo e antefatti della causa principale*

Ai sensi dell'art. 1, scopo della direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24, in prosieguo: la « direttiva »), è « la graduale attuazione, nel campo della sicurezza sociale e degli altri elementi di protezione sociale di cui all'art. 3, del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale (in prosieguo: il " principio della parità di trattamento ") ». Secondo il suo art. 3, n. 1, lett. a), la direttiva si applica, in particolare, « ai regimi (...) seguenti:

— malattia,

— invalidità (...),

— infortunio sul lavoro e malattia professionale (...) ».

L'art. 4, n. 1, così recita:

« Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul

* Lingua processuale: l'olandese.

sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

— il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi;

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

— il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni ».

Nei Paesi Bassi la legge generale sull'inabilità al lavoro (Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, in prosieguo: l'« AAW ») conferisce il diritto ad un assegno per inabilità al lavoro all'« assicurato avente un'età di 17 o più anni colpito da un'incapacità lavorativa a condizione che, nel corso dell'anno che precede immediatamente il giorno in cui si è verificata l'incapacità lavorativa, egli abbia percepito redditi provenienti da o in relazione con un lavoro effettuato nella vita economica o professionale [art. 6, n. 1, lett. a)] ».

In base alla lett. b) dello stesso paragrafo, un assegno viene concesso all'« assicurato che, il giorno in cui compie 17 anni, è già colpito da inabilità al lavoro (...) ».

L'art. 6, n. 2, stabilisce infatti che un reddito inferiore al 15% del salario minimo non viene preso in considerazione ai fini del 1° comma del n. 1.

Per talune categorie di assicurati aventi l'età di 17 o più anni, non si applica la condizione relativa al reddito di cui all'art. 6, n. 1, lett. a). Tali categorie, elencate nel regio decreto 28 aprile 1980 (Stbl. 263), promulgato sulla base dell'art. 6, n. 3, dell'AAW, sono i lavoratori autonomi a tempo pieno che non sono stati in grado di guadagnare il minimo richiesto, gli studenti senza reddito e le persone non coniugate che assistono genitori infermi e bisognosi d'aiuto ovvero fratelli o sorelle non coniugati.

L'art. 12 dell'AAW stabilisce che l'assegno viene calcolato applicando ad una base di calcolo una percentuale fissata in funzione del grado di incapacità lavorativa.

Le basi di calcolo sono indicate all'art. 10. I nn. 2-4 di tale articolo prevedono ciascuno una base di calcolo che è funzione, rispettivamente, dello stato civile dell'interessato, dell'esistenza di un figlio a carico e dei redditi conseguiti da o in relazione con il lavoro. Nessuna di queste tre basi trova tuttavia applicazione nelle circostanze indicate al n. 5, il quale disponeva, nella versione in vigore all'epoca dei fatti, che:

« In deroga ai paragrafi precedenti, quando una persona che ha diritto ad un assegno non ha svolto, nel corso dell'anno che precede immediatamente il giorno del verificarsi della sua inabilità al lavoro, un lavoro nella vita economica e professionale di una durata ritenuta normale per il suo settore professionale e quando di conseguenza egli ha percepito un reddito inferiore ad un importo pari a 260 volte l'importo della base di calcolo che, senza pregiudizio del presente paragrafo, gli si applicherebbe alla data del verificarsi dell'inabilità al lavoro, bisogna

prendere come base di calcolo il reddito quotidiano medio che si ritiene il beneficiario dell'assegno, in base a norme che saranno stabilite dal ministro, abbia conseguito nel corso dell'anno considerato ».

La ricorrente aveva occupato un posto nell'amministrazione dell'insegnamento pubblico di Groningen dal 1° ottobre 1978 al 9 marzo 1981, data in cui essa cessava di lavorare per causa d'invalidità. Durante il suo ultimo anno di attività professionale, essa aveva lavorato in media 18 ore per settimana.

Con decisione 15 ottobre 1985, la convenuta le concedeva un assegno per inabilità al lavoro a titolo dell'AAW. Il grado di inabilità veniva fissato all'80% e l'importo dell'assegno veniva fissato, di conseguenza, all'80% di un importo di base di 54,24 HFL per giorno di prestazione. L'importo di base veniva calcolato sulla base della retribuzione media giornaliera percepita dalla ricorrente durante l'anno precedente il verificarsi dell'inabilità al lavoro, in conformità all'art. 10, n. 5, dell'AAW.

La ricorrente impugnava la decisione dinanzi al Raad van Beroep, sostenendo che l'art. 10, n. 5, conteneva una discriminazione nei confronti delle donne rispetto agli uomini.

Essa affermava, sulla base di statistiche ufficiali, che il 75% dei lavoratori ad orario ridotto era di sesso femminile. Pertanto il fatto di prevedere, nell'art. 10, n. 5, un assegno di importo inferiore unicamente per quanto riguarda i lavoratori ad orario ridotto equivaleva, a suo parere, ad una discriminazione indiretta basata sul sesso, vietata dalla direttiva.

La convenuta ha sostenuto, essenzialmente, che l'art. 10, n. 5, aveva come criterio di base il valore economico del lavoro svolto dall'interessato e non si basava quindi su nozioni collegate, nemmeno indirettamente, al sesso. Essa ritiene che tale criterio di base sia obiettivamente giustificato.

2. *Valutazione del giudice nazionale e questioni pregiudiziali*

Secondo il Raad van Beroep, l'AAW introduce il diritto ad un assegno per inabilità al lavoro di importo corrispondente al minimo sociale in favore della popolazione attiva non disoccupata, salvo qualora, in particolare nel caso di un lavoratore ad orario ridotto, il reddito dell'interessato fosse inferiore al minimo sociale. Tuttavia il criterio del reddito non si applica ai casi di cui all'art. 6, n. 1, lett. b), dell'AAW e, rispettivamente, al regio decreto 28 aprile 1980. Al giudice nazionale sembra sufficientemente plausibile, in considerazione di dati numerici prodotti dalla ricorrente e non contestati a sufficienza dalla convenuta, che il numero di lavoratori di sesso femminile interessati dalla norma derogatoria dell'art. 10, n. 5, sia assai più elevato del numero di lavoratori di sesso maschile.

Stando così le cose, considera rilevante accertare se tale disposizione comporti una disparità di trattamento vietata dalla direttiva.

A tal riguardo, il Raad van Beroep rileva che, in base alla giurisprudenza della Corte (con riferimento, in particolare, alle sentenze 4 dicembre 1986, 71/85, FNV, Racc. pag. 3870; 24 marzo 1987, 286/85, McDermott and Cotter, Racc. pag. 1453; 24 giu-

gno 1987, 384/85, Borrie Clarke, Racc. pag. 2865), l'art. 4, n. 1, della direttiva può, a decorrere dal 23 dicembre 1984, essere fatto valere nei confronti di qualsiasi disposizione nazionale con esso incompatibile. Poiché la decisione impugnata è efficace dal 1° gennaio 1985, tale condizione temporale viene soddisfatta nella fattispecie.

Riferendosi alla sentenza della Corte 13 maggio 1986, Bilka-Kaufhaus (170/84, Racc. pag. 1607), il Raad van Beroep ritiene che sia determinante, per decidere se si tratti di una discriminazione vietata dalla direttiva, accertare se sussista una giustificazione obiettiva a tale riguardo. Una giustificazione di questo genere sussisterebbe, secondo il Raad, se l'AAW prevedesse solo un'assicurazione contro le conseguenze dell'inabilità al lavoro, limitandosi al principio di compensare il mancato reddito. Ma questo non è il caso.

Il Raad van Beroep si chiede anche quali sarebbero le conseguenze di una dichiarazione di incompatibilità dell'art. 10, n. 5, dell'AAW con la direttiva, soprattutto per quanto riguarda la sua applicabilità ai lavoratori di sesso maschile che hanno lavorato ad orario ridotto.

Per tale motivo il Raad van Beroep, con ordinanza 10 marzo 1988, ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

« 1) Se un sistema di diritti a prestazione per la popolazione attiva (occupata) in caso di inabilità al lavoro, con cui siano erogate prestazioni al livello di minimo sociale salvo i casi in cui il salario percepito in precedenza dall'avente diritto alla prestazione, anche in conseguenza del fatto di avere svolto lavoro a tempo parziale, sia rimasto al di sotto del minimo sociale, sia conforme all'art. 4, n. 1, della direttiva n. 79/7/CEE.

2) In caso di soluzione negativa alla questione sub 1) se la norma comunitaria, allora violata, comporti altresì che gli aventi diritto a prestazione (di entrambi i sessi), anche nei casi (eccezionali) di cui alla questione precedente, abbiano diritto ad una prestazione pari al minimo sociale ».

3. *Il procedimento dinanzi alla Corte di giustizia*

L'ordinanza di rinvio è stata registrata in cancelleria il 30 marzo 1988.

In conformità all'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia delle Comunità europee hanno presentato osservazioni scritte il 4 luglio 1988 la sig. ra M. L. Ruzius-Wilbrink, ricorrente nella causa principale, rappresentata dall'avv. B. I. Klaassens, del foro di Groningen, l'11 luglio 1988 la direzione del Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten, rappresentata dal sig. W. M. Levelt-Overmars, capo del servizio giuridico in materia di previdenza sociale del Gemeenschappelijk Administratiekantoor (ufficio comune amministrativo), in qualità di agente, l'11 luglio 1988 il governo olandese, rappresentato dal segretario generale presso il ministero degli affari esteri, sig. E. F. Jacobs, in qualità di agente, il 6 luglio 1988 la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dai sigg. René Barents e Julian Currall, membri del suo servizio giuridico, in qualità di agenti.

La Corte, su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria. Essa ha tuttavia invitato il governo olandese ad esibire taluni testi legislativi pertinenti.

II — Sintesi delle osservazioni scritte depositate dinanzi alla Corte

La *ricorrente*, dopo aver fatto presente che essa ha tre figli e che è divorziata dal 29 ottobre 1985, sostiene che il principio di base dell'AAW è costituito dal fatto che l'importo del reddito percepito prima del verificarsi dell'inabilità al lavoro non aveva alcuna incidenza sull'importo dell'assegno (tesi sostenuta, secondo la ricorrente, dal governo olandese nella causa 30/85, Teuling/Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie, sentenza 11 giugno 1987, Racc. pag. 2497). Gli importi di base per il calcolo erano rispettivamente fissati in funzione della situazione familiare dell'interessato (assenza o presenza di un coniuge, senza reddito o avente un reddito ritenuto sufficiente, assenza o presenza di figli a carico). Stando così le cose, l'importo concesso può essere inferiore o superiore al reddito precedentemente percepito ed è comunque fissato ad un dato livello minimo. La sola eccezione è costituita dal caso di una persona che ha lavorato ad orario ridotto. L'importo concesso a tali lavoratori dipende dal reddito percepito ed è inferiore al minimo altrimenti applicabile.

Poiché la maggioranza dei lavoratori ad orario ridotto, al livello europeo nonché nei Paesi Bassi, è costituita da lavoratori di sesso femminile, secondo i dati numerici prodotti dinanzi al Raad van Beroep, la disposizione contiene una discriminazione indiretta. Inoltre la ricorrente sostiene che in base ai dati del Sociale Verzekeringsraad (consiglio della sicurezza sociale), l'88% degli aventi diritto agli assegni ridotti in ragione del lavoro ad orario ridotto è costituito da lavoratori di sesso femminile.

Secondo la ricorrente, non esiste alcuna giustificazione per questa discriminazione. La situazione dei lavoratori ad orario ridotto si discosta dal principio di base dell'AAW e d'altro lato la tesi della convenuta secondo cui è ingiusto concedere un assegno superiore al reddito precedente è smentita dal fatto che effettivamente, in numerosi casi, l'AAW dà diritto a un tale assegno.

Inoltre la giustificazione fatta valere deve soddisfare il principio di proporzionalità, in conformità alla sentenza della Corte nella causa Bilka-Kaufhaus, sopra menzionata. Per conformarsi a tale requisito, la disposizione deve essere necessaria per raggiungere l'obiettivo perseguito.

La ricorrente ritiene che sarebbe meno discriminatorio attribuire ai lavoratori di sesso femminile occupati ad orario ridotto e con figli a carico un passato professionale fittizio ai fini del calcolo, come è stato disposto nel caso di persone impedite fisicamente e degli studenti all'art. 5 del Besluit regels arbeid van normaal te achten duur (decreto sul lavoro avente durata ritenuta normale) del 3 febbraio 1987, Stbl. 42.

La ricorrente ne trae la conclusione che l'art. 10, n. 5, dell'AAW non le si applica e che ella ha quindi diritto ad un assegno calcolato sulla base normale.

La *convenuta* precisa che gli assegni AAW sono, in via di principio, stabiliti in funzione del grado di inabilità al lavoro e della base di calcolo applicabile. Quest'ultima non dipendeva dal reddito precedentemente percepito, salvo per i lavoratori ad orario ridotto. Benché modificata a decorrere dal 1° gennaio 1987, la AAW contiene tuttora una disposizione simile. Norme particolari disciplinano il caso degli aventi diritto che non

hanno percepito alcun reddito o che ne hanno percepito uno insufficiente (ma non basato su un lavoro ad orario ridotto) per il periodo preso in considerazione.

La convenuta contesta la descrizione dell'AAW esposta nell'ordinanza di rinvio. La AAW prevede assegni pari al minimo sociale solo in caso di inabilità totale. Nel caso di inabilità minore, l'importo dell'assegno è funzione del minimo sociale.

Per quanto riguarda la prima questione pregiudiziale, la convenuta sostiene che l'art. 10, n. 5, non opera alcuna differenza in base al sesso dell'avente diritto e che non si tratta quindi, nella presente causa, di una discriminazione diretta.

Dato che i lavoratori di sesso femminile rappresentano il 75% dei lavoratori ad orario ridotto nei Paesi Bassi, è verosimile che la grande maggioranza degli aventi diritto che ricevono prestazioni sulla base dell'art. 10, n. 5, siano anch'essi lavoratori di sesso femminile.

Stando così le cose la convenuta ritiene che, sulla base della sentenza della Corte nella causa Teuling, sopra menzionata, la concessione della prestazione inferiore sia incompatibile col divieto di cui all'art. 4, n. 1, della direttiva, a meno che non vi siano motivi che escludono qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

A tal riguardo la convenuta fa notare che la tutela fornita dall'AAW è limitata al minimo sociale (in quanto l'assicurazione complementare per le perdite superiori a tale minimo è disciplinata da altre leggi) sulla base del principio del mancato guadagno.

Il diritto all'assegno dipende da una diminuzione del reddito effettivamente percepito. L'art. 10, n. 5, riflette lo stesso principio e prevede la base di calcolo individuale quando il reddito ottenuto come retribuzione di un lavoro ad orario ridotto era inferiore al minimo sociale. Se così non fosse, un lavoratore che ha percepito meno del minimo sociale riceverebbe un assegno calcolato in funzione di tale minimo, cioè superiore al reddito effettivamente percepito. La convenuta afferma che una disposizione intesa a tutelare gli assicurati contro le diminuzioni di reddito e che collega l'importo dell'assegno a quello del reddito venuto meno persegue un obiettivo importante ed estraneo alla discriminazione basata sul sesso.

Essa afferma che è giustificato, anche alla luce della direttiva, prevedere, nell'ambito di un'assicurazione per inabilità al lavoro le cui prestazioni sono limitate al minimo sociale, prestazioni ridotte per i lavoratori che hanno percepito un reddito inferiore al minimo sociale a causa di un lavoro ad orario ridotto.

I motivi che hanno indotto il legislatore ad escludere dalla regola dell'art. 10, n. 5, talune categorie di assicurati (persone fisicamente impedite già in giovane età, studenti e altri) non hanno alcun collegamento con la discriminazione basata sul sesso. Per il resto, nella direttiva nulla comporta l'obbligo di includere nelle categorie esonerate lavoratori di sesso femminile che hanno lavorato ad orario ridotto in ragione di carichi familiari (vedi sentenza Bilka-Kaufhaus, punti 41 e 42 della motivazione).

Per tale motivo la convenuta suggerisce alla Corte di risolvere la prima questione pregiudiziale affermativamente.

Se, tuttavia, la Corte decidesse di dare una risposta negativa, la convenuta ritiene che bisognerebbe risolvere la seconda questione pregiudiziale affermativamente. Per evitare una discriminazione a danno dei lavoratori di sesso maschile, bisognerebbe allora non dare più applicazione all'art. 10, n. 5, né per i lavoratori di sesso maschile né per quelli di sesso femminile.

Il *governo olandese* fa presente che l'art. 10, n. 5, anche se si applica ad una percentuale nettamente superiore di donne rispetto agli uomini, non comporta necessariamente una discriminazione se il sistema trova una giustificazione in motivi che escludono qualsiasi discriminazione basata sul sesso. A tal riguardo il governo rinvia alla sentenza Teuling.

Il governo olandese sostiene che l'AAW è caratterizzata dal principio del rischio di perdita di reddito e da quello della protezione minima. Il lavoratore a tempo pieno che si trova in una situazione d'invalidità totale riceve un assegno che ammonta al 70% del salario minimo, aumentato all'85 o 100% per i lavoratori che vivono con il coniuge o che hanno figli a carico (art. 10 dell'AAW). L'importo dell'assegno non dipende quindi dall'importo del reddito precedentemente percepito.

In conformità al principio del rischio, il lavoratore ad orario ridotto non può pretendere una tutela completa. Per gli stessi motivi, l'importo dell'assegno non deve essere superiore al reddito percepito e deve, nel caso di un lavoratore ad orario ridotto, dipendere dal reddito inferiore effettivamente percepito.

Per il governo olandese la disciplina di cui trattasi trova allora la sua giustificazione nel principio del rischio, che non ha niente a che vedere con la discriminazione basata sul sesso. Il sistema di assegni secondo l'AAW è, di conseguenza, compatibile con l'art. 4, n. 1, della direttiva.

Per quanto riguarda la seconda questione pregiudiziale, il governo olandese ritiene che le sentenze della Corte nelle cause FNV e Borrie Clarke forniscano gli elementi necessari per una soluzione. Infatti la Corte ha dichiarato che in caso di violazione dell'art. 4 della direttiva le donne possono esigere che sia loro applicato lo stesso regime degli uomini, solo regime valido in mancanza di attuazione della direttiva. Secondo il governo olandese, solo il giudice nazionale è competente per valutare i fatti, interpretare il diritto nazionale ed applicarlo in modo appropriato.

La *Commissione* suddivide la prima questione in due parti: innanzitutto, se esista una discriminazione e, in secondo luogo, eventualmente, se vi sia una giustificazione obiettiva della differenza di trattamento. A suo parere il solo criterio valido di parità di trattamento dei lavoratori ad orario ridotto consiste nella regola del prorata, sia per quanto riguarda il reddito stesso (derivando tale criterio dell'art. 119, terzo comma, del trattato), sia per quanto riguarda le prestazioni di previdenza sociale. Ciò comporta che la prestazione (o la retribuzione) venga fissata ad un tasso unico per unità o periodo di lavoro prestato. Non si può parlare di discriminazione dal momento che un lavoratore che ha prestato meno lavoro riceve un reddito minore, anche se la maggior parte dei lavoratori ad orario ridotto è di sesso femminile. La Commissione si basa sulle sentenze della Corte nella causa Bilka-Kaufhaus e nella causa 96/80, Jenkins/Kingsgate

(Racc. 1981, pag. 911) e afferma che lo stesso approccio deve essere seguito nel campo della previdenza sociale.

Attribuire lo stesso assegno ai lavoratori ad orario ridotto e ai lavoratori a tempo pieno porta a discriminare questi ultimi riconoscendo un valore minore al loro lavoro. Solo la regola del prorata consente di garantire la parità di trattamento. È tuttavia giusto prevedere un'eccezione se risulta che l'applicazione della norma ha come risultato che il lavoratore ad orario ridotto colpito da inabilità al lavoro percepisca una somma inferiore al minimo sociale. Benché la maggior parte dei lavoratori ad orario ridotto sia costituita da donne che esercitano tale tipo di lavoro in ragione dei loro obblighi familiari, la regola non trova la sua origine in un atteggiamento discriminatorio. Si può parlare di discriminazione unicamente quando esiste uno svantaggio specifico sopportato dai soli lavoratori ad orario ridotto ed imputabile al datore di lavoro od all'istituzione competente, come nelle cause Jenkins e Bilka-Kaufhaus.

Da quanto precede deriva che il nesso contemplato all'art. 10, n. 5, tra il reddito precedentemente percepito e l'assegno che dev'essere concesso non costituisce di per sé una violazione della direttiva. Tuttavia la regola di cui all'art. 10, n. 5, costituisce la sola eccezione al regime generale che si ispira al principio di non prendere in considerazione il livello della retribuzione precedente. Tale differenza costituisce una discriminazione nei confronti di una categoria di lavoratori composta per la maggior parte da donne.

Se non si vuole applicare l'art. 4, n. 1, della direttiva, bisogna allora ricercare una giustificazione obiettiva. A tal riguardo, in conformità alla giurisprudenza della Corte nella causa Teuling, occorre che siano soddisfatte tre condizioni:

1) la differenza tra l'importo delle prestazioni deve corrispondere ad una reale differenza tra la situazione del gruppo sfavorito e quella del gruppo favorito;

2) l'atto su cui si basa tale differenza dev'essere appropriato per raggiungere il fine voluto, che dev'essere prioritario;

3) tale atto dev'essere necessario per conseguire il predetto fine.

Per quanto riguarda la prima condizione, la Commissione ritiene che essa non sia soddisfatta poiché è impossibile comparare le necessità di due gruppi di lavoratori. Le necessità dei lavoratori a tempo pieno sono prese in considerazione (poiché l'importo dell'assegno dipende da fattori quali lo stato civile), ma quelli dei lavoratori ad orario ridotto non lo sono. Stando così le cose, la differenza di trattamento non può trovare la sua origine in una differenza obiettiva delle situazioni delle due categorie di lavoratori.

Sempre a parere della Commissione nemmeno la seconda condizione è soddisfatta. Di fronte all'argomento della convenuta secondo cui l'art. 10, n. 5, impedisce che un lavoratore possa ricevere una prestazione più elevata del suo reddito precedente, la Commissione solleva la questione se una tale considerazione possa prevalere sul principio della parità di trattamento e sottolinea che l'art. 10, n. 5, non si applica agli altri gruppi di aventi diritto i cui redditi siano inferiori al minimo.

Essa non riesce a spiegarsi perché le necessità di questi gruppi siano prese in considerazione per il calcolo mentre quelle dei lavoratori ad orario ridotto non lo sono.

Per tutte queste ragioni, la Commissione propone alla Corte di risolvere negativamente la prima questione pregiudiziale.

Per quanto riguarda la seconda questione, essa ritiene che se l'art. 10, n. 5, non fosse compatibile con la direttiva, il giudice nazionale dovrebbe totalmente astenersi dall'applicarlo al fine di evitare una discriminazione basata sul sesso a danno degli uomini. Le prestazioni dovute ai lavoratori ad orario ridotto andrebbero calcolate in funzione del minimo sociale, esattamente come quelle dovute ai lavoratori a tempo pieno, finché il legislatore olandese non abbia adottato le misure appropriate. La Commissione rinvia, a tal riguardo, alla sentenza della Corte nella causa FNV. Essa propone di conseguenza una soluzione affermativa alla seconda questione pregiudiziale.

III — Risposte ai quesiti posti dalla Corte

In risposta alla domanda della Corte, il governo olandese ha fornito un testo completo delle disposizioni legislative e regolamentari pertinenti.

Sir Gordon Slynn
giudice relatore