SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

18 novembre 2004 *

Nel procedimento C-284/02,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'art. 234 CE, presentata dal Bundesarbeitsgericht (Germania) con decisione 21 marzo 2002, pervenuta alla Corte il 2 agosto 2002, nella causa

**Land Brandenburg**

contro

**Ursula Sass,**

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dal sig. A. Rosas (relatore), dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. K. Lenaerts e S. von Bahr, giudici,

avvocato generale: sig. L.A. Geelhoed
cancelliere: sig.ra M.-F. Contet, amministratore principale,

* Lingua processuale: il tedesco.

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale dell'11 marzo 2004,

viste le osservazioni scritte presentate:

— per il Land Brandenburg, dal sig. J. Borck, Rechtsanwalt;

— per la sig.ra Sass, dal sig. Th. Becker, Rechtsanwalt;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. B. Martenczuk e dalla sig.ra N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 aprile 2004,

ha pronunciato la seguente

## Sentenza

1 La questione pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 141 CE 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 La detta questione è stata sollevata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Sass e il suo datore di lavoro, il Land Brandenburg, in merito alla mancata presa in considerazione da parte di quest'ultimo, per il calcolo del periodo minimo di anzianità di servizio («Bewährungszeit», in prosieguo: il «periodo minimo di anzianità di servizio») necessario per essere inquadrati in un livello retributivo superiore, dell'intero congedo di maternità di cui la stessa ha usufruito ai sensi della legislazione dell'ex Repubblica democratica tedesca (in prosieguo: l'«ex RDT»).

## Contesto normativo

### *La normativa comunitaria*

3 L'art. 141 CE sancisce il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

4 La direttiva 76/207 è diretta ad eliminare qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni sia di lavoro sia di accesso agli impieghi o posti di lavoro a tutti i livelli della gerarchia professionale, e precisa che essa non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

5 D'altra parte, 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 (GU L 348, pag. 1), stabilisce alcune esigenze minime in materia di tutela di queste ultime.

6 Per quanto riguarda il congedo di maternità, la direttiva 92/85 garantisce, all'art. 8, il diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, che deve includere un periodo obbligatorio di almeno due settimane. Essa prevede inoltre, all'art. 11, che il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata nonché gli altri diritti connessi con il contratto di lavoro devono essere garantiti durante il congedo di cui all'art. 8.

7 Tuttavia, va rilevato che la direttiva 92/85 doveva essere recepita dagli Stati membri solo entro il 19 ottobre 1994, vale a dire in una data successiva a quella dei fatti della causa principale.

*La normativa nazionale*

8 Nell'ex RDT, la situazione della donna dopo il parto era regolata dall'Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (codice del lavoro dell'ex RDT, in prosieguo: l'«AGB-DDR») 16 giugno 1977 (GBl. I, pag. 85).

9 L'art. 244 dell'AGB-DDR prevedeva, per le donne, un congedo di maternità della durata di venti settimane dopo il parto. Per tutta la durata di tale congedo, le donne ricevevano dalla cassa di previdenza sociale un'indennità di maternità pari all'importo della loro retribuzione media netta.

10 Nella Repubblica federale di Germania, la condizione della donna dopo il parto è regolata dal Mutterschutzgesetz (Legge tedesca sulla tutela della maternità, in prosieguo: il «MuSchG»).

11 L'art. 6, n. 1, prima frase, del MuSchG impone alle donne un obbligo di astensione dal lavoro di otto settimane dopo il parto. Durante tale periodo di congedo di maternità, la donna riceve un'indennità dal proprio datore di lavoro, che si aggiunge all'indennità di maternità.

12 Il Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (contratto collettivo per i dipendenti pubblici su base contrattuale della Germania Est) 10 dicembre 1990 (in prosieguo: il «BAT-O»), prevede, al suo art. 23a, relativo all'avanzamento di carriera in esito a un periodo minimo di anzianità di servizio, quanto segue:

«Il lavoratore (...) è promosso ad un livello retributivo superiore dopo il completamento del periodo minimo di anzianità di servizio.

Al completamento del periodo minimo si applicano le seguenti norme:

1. Il requisito del periodo minimo di anzianità di servizio è soddisfatto quando il lavoratore, durante il periodo prescritto, si sia dimostrato all'altezza dei compiti connessi all'attività assegnatagli. A questo fine è determinante l'attività corrispondente al livello retributivo in cui il lavoratore è inquadrato.

(...)

4. Il periodo minimo di anzianità di servizio deve essere compiuto senza soluzione di continuità. Le interruzioni di durata inferiore a sei mesi non ostano a tale continuatività; inoltre, a prescindere da ciò, non vi ostano le interruzioni dovute ai seguenti motivi:

(...)

c) periodi di astensione dal lavoro ai sensi del [MuSchG];

(...)

Tuttavia, i periodi di interruzione, ad eccezione dei seguenti:

(...)

e) periodi di astensione dal lavoro ai sensi del [MuSchG];

non vengono computati nel periodo minimo di anzianità di servizio.

(...)».

13 Il BAT-O è stato modificato, l'8 maggio 1991, dal contratto modificativo n. 1, che prevede, all'art. 2, l'adozione della griglia retributiva del contratto collettivo per i dipendenti pubblici su base contrattuale secondo i criteri seguenti:

«1. Quando tra le caratteristiche di un'attività vengono richiesti periodi minimi di anzianità nel servizio, periodi di attività, periodi di svolgimento di un'occupazione ecc., vengono presi in considerazione i periodi compiuti prima del 1° luglio 1991 e riconosciuti come periodi di impiego ai sensi dell'art. 19, nn. 1 e 2, del BAT-O e delle relative disposizioni transitorie, che si sarebbero dovuti prendere in considerazione se la sezione VI e la griglia retributiva del BAT-O fossero state in vigore già prima del 1° luglio 1991 (...).

Ove le caratteristiche di un'attività consentano il computo di periodi compiuti al di fuori dell'ambito di applicazione del BAT-O, tali periodi sono presi in considerazione se essi avrebbero dovuto computarsi ai sensi del primo comma qualora fossero stati compiuti nell'ambito di applicazione del BAT-O».

## Fatti e controversia principale

14 La sig.ra Sass, cittadina tedesca, lavora dal 1° luglio 1982 come direttrice di produzione presso la Hochschule für Film und Fernsehen (Scuola superiore di cinema e televisione) «Konrad Wolf» di Potsdam.

15 Dal fascicolo risulta che, al momento della nascita del suo secondo figlio, ossia nel gennaio 1987, al rapporto di lavoro della sig.ra Sass si applicava l'AGB-DDR. Dopo il parto, e ai sensi dell'art. 244 di tale testo, la sig.ra Sass usufruiva di un congedo di maternità dal 27 gennaio 1987 al 16 giugno 1987, ossia di venti settimane.

16 Dal fascicolo risulta altresì che, dopo la riunificazione della Germania, il rapporto di lavoro della sig.ra Sass veniva trasferito al Land Brandenburg. Da allora in poi, in virtù di un contratto individuale di lavoro, al detto rapporto di lavoro si applicava il BAT-O. Il periodo di lavoro effettuato dalla sig.ra Sass dalla sua entrata in servizio, vale a dire dal 1° luglio 1982, veniva preso in considerazione in occasione di tale trasferimento.

17 Fino al 7 maggio 1998 la retribuzione della sig.ra Sass corrispondeva al livello IIa del BAT-O. L'8 maggio 1998, essa veniva inquadrata nel livello retributivo superiore, vale a dire il livello Ib, gruppo 2. Nel calcolare i quindici anni richiesti secondo le

modalità di promozione del BAT-O, il Land Brandenburg computava nel detto periodo minimo di anzianità di servizio le prime otto settimane del congedo di maternità di cui la sig.ra Sass aveva usufruito ai sensi dell'art. 244 dell'AGB-DDR, ma non le dodici settimane successive. Dal fascicolo risulta che ciò derivava dal fatto che la disposizione pertinente, vale a dire l'art. 23a, n. 4, terza frase, del BAT-O, menzionava solo i periodi di astensione dal lavoro previsti dal MuSchG, ossia otto settimane, e non il periodo di congedo di maternità previsto dall'AGB-DDR.

18 La sig.ra Sass adiva il giudice nazionale di primo grado, affermando che avrebbe dovuto essere preso in considerazione l'intero congedo di maternità, vale a dire venti settimane. A suo avviso, l'interpretazione data dal Land Brandenburg all'art. 23a del BAT-O condurrebbe ad una discriminazione illecita nei confronti delle donne. Esso dovrebbe essere condannato a versarle la differenza di retribuzione per le dodici settimane comprese tra il 12 febbraio 1998, data in cui essa avrebbe avuto diritto all'aumento dello stipendio se l'intero periodo del congedo di maternità fosse stato computato nel periodo minimo di anzianità di servizio, e il 7 maggio 1998, vale a dire DEM 1 841,16 lordi, oltre al 4 % di interessi calcolati sull'importo netto a decorrere dal 16 marzo 1999.

19 Il Land Brandenburg chiedeva il rigetto del ricorso. Ai sensi del BAT-O, nel periodo minimo di anzianità di servizio dovrebbero essere computati i soli periodi di astensione dal lavoro previsti dal MuSchG, e non anche il più lungo congedo di maternità previsto dall'art. 244 dell'AGB-DDR.

20 I giudici di primo e secondo grado accoglievano il ricorso. Il giudice del rinvio, pur ritenendo che il BAT-O sia compatibile con il diritto comunitario, riconosce che la sig.ra Sass è svantaggiata rispetto ad un collega di sesso maschile in quanto, usufruendo di un congedo di maternità, destinato solo alle donne, essa raggiungerà il livello retributivo superiore solo dodici settimane dopo rispetto al detto collega.

21 Alla luce di ciò, il giudice del rinvio ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 119 del Trattato CE (divenuto art. 141 CE) e la direttiva 76/207/CEE ostino a che un contratto collettivo, in base al quale taluni periodi di quiescenza del rapporto di lavoro non vengono computati nel periodo minimo di anzianità di servizio, escluda dal computo anche il periodo in cui il rapporto di lavoro è rimasto quiescente in quanto la lavoratrice, allo scadere del periodo di otto settimane — valido ai fini del computo — di astensione dal lavoro ai sensi dell'art. 6 del MuSchG (...), ha usufruito del congedo di maternità fino al termine della ventesima settimana dopo il parto ai sensi dell'art. 244, n. 1, dell'AGB-DDR (...)».

**Giudizio della Corte**

22 Con la questione sollevata, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se l'art. 141 CE e/o la direttiva 76/207 ostino a che un contratto collettivo, quale il BAT-O, escluda dal computo nel periodo minimo di anzianità di servizio la parte del periodo in cui la lavoratrice, conformemente alla legislazione dell'ex RDT, ha usufruito di un congedo di maternità eccedente il periodo di astensione dal lavoro di otto settimane, previsto dalla legislazione della Repubblica federale di Germania, di cui al detto contratto.

23 La sig.ra Sass propone di risolvere la detta questione in senso affermativo. Il Land Brandenburg e la Commissione delle Comunità europee sostengono la tesi contraria. Quest'ultima afferma, in particolare, che il diritto comunitario non è applicabile al caso di specie.

24 A tale proposito, occorre rilevare in primo luogo che, poiché il Trattato 31 agosto 1990, relativo alla realizzazione dell'unità tedesca (BGBl. 1990, II, pag. 889), è entrato in vigore il 3 ottobre 1990, il diritto comunitario era applicabile al momento dell'adozione del BAT-O, avvenuta il 10 dicembre 1990. Pertanto, le disposizioni adottate a seguito della riunificazione tedesca per disciplinare la situazione dei lavoratori ormai soggetti alla legislazione della Repubblica federale di Germania devono essere conformi alla normativa comunitaria pertinente.

25 In secondo luogo, occorre ricordare che la Corte ha già dichiarato, in merito all'art. 141 CE, che, data la natura imperativa di quest'ultimo, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutti i contratti che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato (v., in particolare, sentenze 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne, Racc. pag. 455, punto 39; 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz, Racc. pag. I-297, punto 11, e 21 ottobre 1999, causa C-333/97, Lewen, Racc. pag. I-7243, punto 26). Poiché il BAT-O è diretto a disciplinare i rapporti tra i dipendenti su base contrattuale e gli enti pubblici, lo stesso varrebbe nel contesto della direttiva 76/207 (v., in tal senso, sentenza 2 ottobre 1997, causa C-1/95, Gerster, Racc. pag. I-5253, punto 18).

26 Così, gli autori del BAT-O sarebbero stati in condizioni di esaminare la situazione delle donne il cui rapporto di lavoro era soggetto alla transizione a causa della riunificazione tedesca rispetto a quella dei lavoratori di sesso maschile provenienti anch'essi dall'ex RDT.

27 Pertanto, giustamente la sig.ra Sass invoca il diritto comunitario per far valere i suoi diritti.

28 Per quanto riguarda la questione sollevata nel presente procedimento e al fine di fornire al giudice del rinvio una soluzione utile, occorre verificare anzitutto se la mancata presa in considerazione, per il calcolo di un periodo minimo di anzianità di servizio prescritto dal BAT-O, dell'intero congedo di maternità, preso ai sensi della legislazione dell'ex RDT, rientri nell'art. 141 CE o, piuttosto, nella direttiva 76/207.

29 A tale proposito, dal fascicolo risulta che la controversia nella causa principale riguarda i periodi minimi di anzianità di servizio che devono essere compiuti per poter essere inquadrati in un livello retributivo superiore e la natura dei periodi di interruzione che possono essere computati in un simile periodo in deroga alla regola generale ai cui sensi quest'ultimo dev'essere compiuto senza soluzione di continuità e, in ogni caso, i periodi di interruzione consentiti non vengono computati nello stesso.

30 È vero che l'obiettivo perseguito dalla sig.ra Sass è la sua promozione anticipata al livello retributivo superiore. Orbene, per raggiungere un tale scopo, la questione determinante è se l'intero congedo di maternità della stessa possa essere computato nel periodo minimo di anzianità di servizio che dev'essere compiuto per poter essere inquadrata in un nuovo livello, se del caso in un livello retributivo superiore. Pertanto, va rilevato che, nel presente procedimento, l'aumento di retribuzione sarebbe solo la conseguenza del fatto di prendere in considerazione il detto congedo di maternità.

31 Del resto, le disposizioni in questione nella causa principale stabiliscono norme relative alla promozione di un dipendente ad un livello superiore, al termine di un periodo minimo di anzianità di servizio. Ne consegue che la questione sollevata nel caso di specie è diretta a precisare le condizioni di accesso a un livello superiore della gerarchia professionale e rientra, quindi, nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207.

32 Occorre ricordare che, riguardo al principio della parità di trattamento, tale direttiva riconosce la legittimità, da un lato, della protezione della condizione biologica della

donna durante e dopo la gravidanza e, dall'altro, della protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto (v., in particolare, sentenze 12 luglio 1984, causa 184/83, Hofmann, Racc. pag. 3047, punto 25, e 18 marzo 2004, causa C-342/01, Merino Gómez, Racc. pag. I-2605, punto 32).

33 A tale proposito, l'art. 2, n. 3, di tale direttiva consente di adottare disposizioni nazionali che garantiscano alle donne diritti specifici a motivo della gravidanza e della maternità. Il diritto ad un congedo di maternità rientra nel detto articolo (v. sentenza 30 aprile 1998, causa C-136/95, Thibault, Racc. pag. I-2011, punto 24).

34 Inoltre, l'esercizio dei diritti conferiti a una donna in conformità del detto articolo non può essere oggetto di un trattamento sfavorevole per quanto riguarda i requisiti necessari affinché la stessa possa accedere ad un livello superiore della gerarchia professionale. Sotto questo profilo, la direttiva 76/207 mira al conseguimento di un'uguaglianza sostanziale e non formale (v., in tal senso, cit. sentenze Merino Gómez, punto 37, e Thibault, punto 26).

35 Da quanto precede si evince che una lavoratrice è tutelata, nel suo rapporto di lavoro, contro ogni trattamento sfavorevole motivato dal fatto che essa usufruisce o ha usufruito di un congedo di maternità.

36 Infatti, una donna che subisca un trattamento sfavorevole a causa di un'assenza per congedo di maternità è vittima di una discriminazione che ha origine nella sua gravidanza e nel detto congedo. Un comportamento del genere costituisce una discriminazione direttamente fondata sul sesso ai sensi della direttiva 76/207 (v. sentenze 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a., Racc. pag. I-475, punto 22; Thibault, cit., punti 29 e 32, e 30 marzo 2004, causa C-147/02, Alabaster, Racc. pag. I-3101, punto 47).

37 In tale contesto, va rilevato che la sig.ra Sass è svantaggiata rispetto ad un collega di sesso maschile che abbia iniziato a lavorare nell'ex RDT il suo stesso giorno poiché, usufruendo del congedo di maternità, essa raggiungerà il livello retributivo superiore solo dodici settimane dopo il detto collega.

38 Tuttavia, premessa dell'iter logico seguito dal giudice del rinvio è che lo svantaggio subito dalla sig.ra Sass non sia fondato sul sesso, ma risieda piuttosto nel fatto che il suo rapporto di lavoro è rimasto quiescente durante le dodici settimane di cui trattasi.

39 A tale proposito, occorre rilevare che la lavoratrice rimane contrattualmente vincolata al suo datore di lavoro durante il congedo di maternità (v. citate sentenze Gillespie e a., punto 22; Thibault, punto 29, e Alabaster, punto 47). Le modalità con cui la lavoratrice percepisce una retribuzione durante tale congedo non pregiudicano la detta conclusione.

40 La Commissione, per contro, invoca la direttiva 92/85, nel caso in cui si trattasse di una discriminazione fondata sul sesso, al fine di esaminare le eventuali ripercussioni di un congedo di maternità più lungo del periodo minimo previsto da tale direttiva sui diritti connessi con il contratto di lavoro. Essa fa valere, in proposito, la sentenza 27 ottobre 1998, causa C-411/96, Boyle e a. (Racc. pag. I-6401, punto 79), e sembra trarne la conclusione che, poiché i diritti della lavoratrice possono essere pregiudicati da un congedo di maternità che ecceda le prescrizioni minime di cui all'art. 8 di tale direttiva, le venti settimane di cui la sig.ra Sass ha liberamente deciso di usufruire, ai sensi dell'art. 244 dell'AGB-DDR, costituirebbero unicamente un vantaggio offerto a quest'ultima.

41 Il detto iter logico non può essere accolto.

42 Per quanto riguarda, anzitutto, la direttiva 92/85, va ricordato che quest'ultima doveva essere recepita dagli Stati membri solo entro il 19 ottobre 1994, vale a dire in una data successiva a quella dei fatti della causa principale.

43 Del resto, anche supponendo che si possa far valere la detta direttiva, occorre rilevare che, ai sensi del suo art. 11, essa dispone che, per garantire la protezione della donna gestante, puerpera o in periodo di allattamento, i diritti connessi con il contratto di lavoro devono essere garantiti «nel caso contemplato all'articolo 8». Orbene, tale art. 8 prevede «un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte».

44 Di conseguenza, il fatto che una legislazione conceda alle donne un congedo di maternità superiore a quattordici settimane non osta a che quest'ultimo possa nondimeno essere considerato un congedo di maternità di cui all'art. 8 della direttiva 92/85 e, quindi, un periodo durante il quale, ai sensi dell'art. 11 della stessa direttiva, devono essere garantiti i diritti connessi con il contratto di lavoro.

45 Inoltre, il fatto che un tale congedo sia o meno obbligatorio non può essere determinante per risolvere la questione sollevata nel caso di specie. A tale proposito, occorre rilevare che, ai sensi della direttiva 92/85, l'obbligo di astensione dal lavoro riguarda solo un periodo di almeno due settimane di tale congedo di maternità della durata minima di quattordici settimane.

46 Pertanto, il fatto che la sig.ra Sass abbia scelto di usufruire dell'intero congedo di venti settimane previsto dall'AGB-DDR quando il congedo di otto settimane previsto dal MuSchG impone un obbligo di astensione dal lavoro non osta a che il suo congedo possa essere integralmente considerato un congedo legale diretto alla tutela della donna che ha partorito.

47 Per quanto riguarda, poi, la citata sentenza Boyle e a., va rilevato che, contrariamente a quanto sembra affermare la Commissione, quest'ultima non pregiudica in alcun modo la soluzione della questione sollevata nel presente procedimento, in quanto, nella sentenza Boyle, non si trattava di un congedo legale, bensì di un congedo supplementare concesso dal datore di lavoro.

48 Da tutte le considerazioni che precedono si evince che, se la legislazione nazionale prevede un congedo di maternità diretto a tutelare, durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto, sia la condizione biologica della donna sia le particolari relazioni con il bambino, il diritto comunitario esige che il fatto di usufruire di un congedo legale di tutela, da un lato, non interrompa né il rapporto di lavoro della donna interessata né l'attuazione dei diritti connessi e, dall'altro, non possa provocare un trattamento sfavorevole di quest'ultima.

49 Orbene, il BAT-O avrebbe preso come unico punto di riferimento in proposito la legislazione nazionale della Repubblica federale di Germania, mentre il congedo in questione rientra nella legislazione dell'ex RDT.

50 Di conseguenza, occorre esaminare in ultimo la natura del congedo di cui ha effettivamente usufruito la sig.ra Sass al fine di verificare se quest'ultimo possa essere assimilato ad un periodo di astensione dal lavoro come quello previsto dal MuSchG, destinato a garantire la tutela della donna che ha partorito.

51 In caso affermativo, il detto congedo avrebbe dovuto essere preso in considerazione, per il calcolo del periodo minimo di anzianità di servizio, alla stregua di un simile periodo di astensione dal lavoro, ossia integralmente. Non essendo ciò avvenuto, la sig.ra Sass avrebbe subito un trattamento sfavorevole a causa della sua assenza per congedo di maternità e, quindi, una discriminazione direttamente fondata sul sesso, ai sensi della direttiva 76/207, in quanto essa raggiungerà il livello retributivo superiore solo dodici settimane dopo un collega di sesso maschile che abbia iniziato a lavorare nell'ex RDT il suo stesso giorno.

52 A tale proposito, appare significativo il fatto che dalle risposte del governo tedesco ai quesiti scritti della Corte risulti che le finalità, da un lato, del congedo di maternità di otto settimane, previsto dall'art. 6 del MuSchG, e, dall'altro, del congedo di maternità di venti settimane, previsto dall'art. 244 dell'AGB-DDR e di cui la sig.ra Sass ha usufruito, coincidevano ampiamente. Secondo il detto governo, entrambi i detti sistemi di congedo erano diretti al ristabilimento fisico della madre dopo il parto e a consentirle di accudire personalmente il bambino.

53 Come la Corte ha già dichiarato in più occasioni, scopo della direttiva 76/207, in particolare del suo art. 2, n. 3, è proprio tale duplice tutela della donna (v., in particolare, la giurisprudenza ricordata supra, al punto 34 della presente sentenza).

54 Di conseguenza, risulta che il congedo di maternità di venti settimane, previsto dall'art. 244 dell'AGB-DDR, perseguiva gli stessi obiettivi e la stessa finalità del periodo di astensione dal lavoro di otto settimane, previsto dall'art. 6 del MuSchG, e che, pertanto, il detto congedo di venti settimane dev'essere considerato un congedo legale diretto alla tutela della donna che ha partorito e dev'essere anch'esso computato in un periodo minimo di anzianità di servizio che consenta di accedere ad un livello retributivo superiore.

55 Tuttavia, occorre ricordare che non spetta alla Corte interpretare la legislazione nazionale, in quanto ciò rientra nella competenza esclusiva del giudice nazionale. Orbene, in caso di violazione della direttiva 76/207 da parte di disposizioni legislative che istituiscano una discriminazione contraria a quest'ultima, i giudici nazionali sono tenuti ad eliminare la suddetta discriminazione con tutti i mezzi possibili, in particolare applicando le suddette disposizioni a vantaggio del gruppo sfavorito (v. sentenze 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punto 75, e 11 settembre 2003, causa C-77/02, Steinicke, Racc. pag. I-9027, punto 72).

56 Ciò premesso, spetta al giudice nazionale verificare, alla luce dei fatti della causa principale, se il congedo di cui ha usufruito la sig.ra Sass e il periodo di astensione dal lavoro di cui al BAT-O siano assimilabili, dal punto di vista dei loro obiettivi e della loro finalità, al fine di poter computare nel periodo minimo di anzianità di servizio richiesto da quest'ultimo l'intero congedo legale preso ai sensi della legislazione dell'ex RDT.

57 Va tuttavia precisato che, nell'esame degli obiettivi e della finalità di ciascuno di questi due sistemi, né la natura obbligatoria del congedo, né le modalità con cui la lavoratrice percepisce una retribuzione durante lo stesso possono costituire un criterio determinante.

58 Pertanto, qualora il giudice nazionale giunga alla conclusione che il congedo di maternità previsto dall'art. 244 dell'AGB-DDR costituisce un siffatto congedo legale diretto alla tutela della donna che ha partorito, il detto congedo andrà computato interamente nel periodo minimo di anzianità di servizio che dev'essere compiuto per poter essere inquadrati in un livello retributivo superiore al fine di evitare che una donna che abbia usufruito di tale congedo sia svantaggiata, a causa della sua gravidanza e del suo congedo di maternità, rispetto ad un collega di sesso maschile che abbia iniziato a lavorare nell'ex RDT il suo stesso giorno.

59 Alla luce delle considerazioni che precedono, la questione sollevata va risolta nel senso che la direttiva 76/207 osta a che un contratto collettivo, quale il BAT-O, escluda dal computo in un periodo minimo di anzianità di servizio la parte del periodo durante il quale la lavoratrice ha usufruito, conformemente alla legislazione dell'ex RDT, di un congedo di maternità eccedente il periodo di astensione dal lavoro, previsto dalla legislazione della Repubblica federale di Germania, di cui al detto contratto, dato che gli obiettivi e la finalità di entrambi i detti congedi rispondono agli obiettivi di tutela della donna per quanto riguarda la gravidanza e la maternità, tutela sancita dall'art. 2, n. 3, di tale direttiva. Spetta al giudice nazionale verificare se le dette condizioni siano soddisfatte.

## Sulle spese

60 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, tranne quelle delle dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

**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, osta a che un contratto collettivo, quale il Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (contratto collettivo per i dipendenti pubblici su base contrattuale della Germania Est), escluda dal computo in un periodo minimo di anzianità di servizio la parte del periodo durante il quale la lavoratrice ha usufruito, conformemente alla legislazione dell'ex Repubblica democratica tedesca, di un congedo di maternità eccedente il periodo di astensione dal lavoro, previsto dalla legislazione della Repubblica federale di Germania, di cui al detto contratto, dato che gli obiettivi e la finalità di entrambi i detti congedi rispondono agli obiettivi di tutela della donna per quanto riguarda la gravidanza e la maternità, tutela sancita dall'art. 2, n. 3, di tale direttiva. Spetta al giudice nazionale verificare se le dette condizioni siano soddisfatte.**

Firme