

SENTENZA DELLA CORTE
9 febbraio 1999 *

Nel procedimento C-167/97,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, dalla House of Lords (Regno Unito), nella causa dinanzi ad essa pendente tra

Regina

e

Secretary of State for Employment,

ex parte: **Nicole Seymour-Smith e Laura Perez,**

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE, nonché 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),

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE,

composta dai signori G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, P. J. G. Kapteyn, J.-P. Puissochet, G. Hirsch e P. Jann, presidenti di sezione, G. F. Mancini (relatore), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet, R. Schintgen e K. M. Ioannou, giudici,

avvocato generale: G. Cosmas

cancelliere: signora D. Louterman-Hubeau, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per le signore Seymour-Smith e Perez, dai signori Robin Allen, QC, e Peter Duffy, QC, su incarico della signora Gay Moon, solicitor;
- per il governo del Regno Unito, dalla signora Lindsey Nicoll, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistita dai signori Patrick Elias, QC, e Nicholas Paines, QC;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Christopher Docksey e dalla signora Marie Wolfcarius, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali delle signore Seymour-Smith e Perez, rappresentate dai signori Robin Allen e Peter Duffy, su incarico della signora Gay Moon, del governo del Regno Unito, rappresentato dalla signora Stephanie Ridley, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistita dal signor Nicholas Paines, e della

Commissione, rappresentata dal signor Christopher Docksey e dalla signora Marie Wolfcarius, all'udienza del 12 maggio 1998,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 14 luglio 1998,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 13 marzo 1997, pervenuta in cancelleria il 2 maggio seguente, la House of Lords ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, cinque questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE, nonché 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 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di un ricorso avente ad oggetto il sindacato giurisdizionale di legittimità («judicial review»), proposto dinanzi alla High Court of Justice dalle signore Seymour-Smith e Perez, in ordine all'Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1985 (decreto relativo alla modificazione della durata del periodo di occupazione richiesta per fruire della protezione contro il licenziamento senza giustificato motivo, S I 1985, n. 782; in prosieguo: il «decreto del 1985»), recante modifica dell'art. 54 dell'Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (testo unico in materia di tutela del lavoro; in prosieguo: la «legge del 1978»).

Disciplina nazionale

- 3 L'art. 54 della legge del 1978 dispone che ogni lavoratore subordinato a cui è applicabile tale disposizione ha il diritto di non essere licenziato dal suo datore di lavoro senza giustificato motivo. Un'analogia disposizione figura nell'art. 94 dell'Employment Rights Act 1996 (legge sui diritti nascenti dal rapporto di lavoro; in prosieguo: la «legge del 1996»), non ancora in vigore all'epoca dei fatti controversi nel procedimento a quo.

- 4 Anteriormente all'entrata in vigore del decreto del 1985, i lavoratori subordinati fruivano di una tutela contro il licenziamento senza giustificato motivo, in forza dell'art. 54 della legge del 1978, a condizione che, alla data effettiva di cessazione del rapporto di lavoro, essi avessero lavorato, in modo continuativo, per un periodo minimo di un anno presso un datore di lavoro con almeno venti dipendenti. In forza dell'art. 64, n. 1, della legge del 1978, come modificata dal decreto del 1985, l'art. 54 non si applicava al licenziamento di un lavoratore subordinato che non fosse stato occupato in modo continuativo per un periodo minimo di due anni già compiuto alla data effettiva del licenziamento (in prosieguo: la «norma controversa»). L'art. 108, n. 1, della legge del 1996 contiene disposizioni analoghe a quelle della norma controversa.

- 5 A mente dell'art. 68, n. 1, della legge del 1978, un Industrial Tribunal, nell'accogliere un ricorso proposto contro un licenziamento senza giustificato motivo, indica alla parte ricorrente i provvedimenti che possono essere presi, vale a dire la sua reintegrazione o riassunzione, e le circostanze in cui possono essere presi, chiedendole se desidera che l'Industrial Tribunal ordini un tale provvedimento.

- 6 In forza del n. 2 della stessa disposizione, qualora nell'ambito di un ricorso contro un licenziamento senza giustificato motivo l'Industrial Tribunal dichiari fondata la domanda, ma nessun provvedimento di reintegrazione o riassunzione possa essere disposto, esso accorda un indennizzo per il licenziamento ingiustificato.

- 7 L'indennizzo concesso per il licenziamento ingiustificato consta di due elementi, un'indennità base e un'indennità di compensazione. L'indennità base è pari alla retribuzione della quale il lavoratore dipendente è stato privato a causa del suo licenziamento. L'indennità di compensazione è pari, ai sensi dell'art. 74, n. 1, della legge del 1978, all'importo che l'Industrial Tribunal reputa corretto ed equo, tenuto conto di tutte le circostanze e del danno subito dal lavoratore per via del licenziamento, nei limiti in cui tale danno sia imputabile al datore di lavoro. Il n. 2 di questa disposizione prevede che tutti i costi ragionevolmente sostenuti dal lavoratore a causa del suo licenziamento, nonché la perdita di ogni vantaggio che il medesimo avrebbe potuto ragionevolmente attendersi di ottenere se non fosse stato licenziato, sono considerati far parte del danno in questione.

Normativa comunitaria

- 8 L'art. 1, primo comma, 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), stabilisce che il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'art. 119 del Trattato, implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.
- 9 Conformemente al suo art. 1, lo scopo della direttiva 76/207 è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda, in particolare, l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro.
- 10 Ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

Controversia nel procedimento a quo

- 11 La signora Seymour-Smith intraprendeva la sua attività lavorativa come segretaria, il 1° febbraio 1990, presso la Christo & Co. e veniva licenziata il 1° maggio 1991. Il 26 luglio 1991 adiva l'Industrial Tribunal, facendo valere di essere stata licenziata senza giustificato motivo dai suoi ex datori di lavoro.
- 12 La signora Perez intraprendeva la sua attività lavorativa presso la Matthew Stone Restoration Ltd il 19 febbraio 1990 e veniva licenziata il 25 maggio 1991. Il 19 giugno 1991 adiva l'Industrial Tribunal con un ricorso contro i suoi ex datori di lavoro, deducendo il licenziamento senza giustificato motivo. Il 20 giugno 1991 veniva informata dall'Ufficio centrale degli Industrial Tribunals che il suo ricorso non sarebbe stato dichiarato ammissibile, in quanto non aveva prestato lavoro per un periodo superiore a due anni. L'interessata adiva tuttavia nuovamente l'Industrial Tribunal, il 12 agosto 1991, deducendo il licenziamento senza giustificato motivo.
- 13 Emerge dai fascicoli relativi alle cause a quibus che i ricorsi di entrambe le ricorrenti, intesi a fare accertare il carattere ingiustificato di questi licenziamenti, nonché ad ottenere una compensazione, sono stati ritenuti irricevibili dall'Industrial Tribunal in quanto le interessate non soddisfacevano il requisito dei due anni di occupazione prescritto dalla norma controversa.
- 14 Nel corso dell'udienza dinanzi alla Corte, le ricorrenti nei procedimenti a quibus hanno precisato che i procedimenti relativi ai loro ricorsi erano stati sospesi dall'Industrial Tribunal per consentire loro di avviare, contemporaneamente, un ricorso avente ad oggetto il sindacato giurisdizionale di legittimità («judicial review»), inteso a contestare la legittimità della norma controversa.
- 15 Il 15 agosto 1991 esse adivano la High Court of Justice per ottenere l'autorizzazione ad esperire un ricorso per «judicial review» contro la norma controversa,

sostenendo che quest'ultima era contraria alla direttiva 76/207. Tale ricorso veniva dichiarato ammissibile il 12 settembre 1991.

- 16 Il 20 maggio 1994 la High Court respingeva il ricorso per «judicial review», rilevando che, sebbene la norma controversa riguardasse in misura prevalente le donne rispetto agli uomini, le statistiche non comprovavano che tale incidenza fosse sproporzionata. Tuttavia, la High Court precisava che, se tale fosse stato invece il caso, essa non avrebbe riscontrato alcuna giustificazione obiettiva per una tale discriminazione.
- 17 Le ricorrenti nei procedimenti a quibus proponevano ricorso d'appello avverso questa decisione della Court of Appeal, che le autorizzava a far valere l'art. 119 del Trattato nonché la direttiva 76/207.
- 18 Il 31 luglio 1995 la Court of Appeal statuiva che la norma controversa aveva un effetto indirettamente discriminatorio alla data del licenziamento delle ricorrenti nei procedimenti a quibus e che non era obiettivamente giustificata. Tuttavia, ritenendo che la qualificazione dell'indennità per licenziamento abusivo alla stregua di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato non fosse del tutto chiara in diritto comunitario, la Court of Appeal si limitava a dichiarare che la prescrizione della legge del 1978, come modificata, relativa alla durata minima del periodo di occupazione di due anni era incompatibile con la direttiva 76/207 alla data del licenziamento delle ricorrenti nei procedimenti a quibus.

Questioni pregiudiziali

- 19 Sia il Secretary of State sia le ricorrenti nei procedimenti a quibus proponevano un ricorso dinanzi alla House of Lords. Quest'ultima decideva di annullare la pro-

nuncia della Court of Appeal, di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se la corresponsione di un indennizzo per l'inosservanza del diritto di non venire licenziato senza giustificato motivo, sancito da una normativa nazionale come l'Employment Protection (Consolidation) Act 1978, costituisca "retribuzione" ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE.

- 2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se i presupposti sui quali si fonda il diritto di un lavoratore di non essere licenziato senza giustificato motivo rientrino nella sfera d'applicazione dell'art. 119 o della direttiva 76/207.

- 3) Quali siano i criteri giuridici per determinare se una misura adottata da uno Stato membro abbia conseguenze talmente diverse sui lavoratori dell'uno e dell'altro sesso da costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE, salvoché si dimostri che si fonda su elementi obiettivamente giustificati, diversi dal sesso.

- 4) Quando si debbano applicare i detti criteri giuridici ad una misura adottata da uno Stato membro. In particolare, in quali momenti tra quelli appresso specificati, o in quale altra data debbano applicarsi tali criteri al provvedimento:
 - a) alla data di adozione;

 - b) alla data di entrata in vigore;

 - c) alla data del licenziamento del dipendente.

- 5) Quali siano i presupposti giuridici per determinare la giustificazione obiettiva, sotto il profilo della discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119, di una misura adottata da uno Stato membro nel perseguimento della sua politica sociale. In particolare, quali prove debba addurre lo Stato membro per corroborare le proprie ragioni giustificative».

Sulla prima questione

- 20 Con la sua prima questione, il giudice nazionale chiede se l'indennizzo concesso in forza di una decisione giudiziaria in caso di violazione del divieto di licenziamento senza giustificato motivo costituisca una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 21 Le ricorrenti nei procedimenti a quibus, come pure la Commissione, sostengono che l'indennizzo concesso in caso di licenziamento senza giustificato motivo costituisce una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato. Secondo la Commissione, si tratta di una compensazione per il lucro cessante relativo alla retribuzione e ad altri vantaggi connessi all'attività lavorativa svolta.
- 22 Per contro, il governo del Regno Unito fa valere che la controversia nei procedimenti a quibus attiene ad un'asserita disparità nelle condizioni di lavoro ai sensi della direttiva 76/207, ossia al diritto di non essere licenziati senza giustificato motivo. L'indennizzo che può essere riconosciuto da un Industrial Tribunal non costituirebbe la retribuzione per il lavoro svolto dal lavoratore subordinato, bensì una compensazione dovuta per l'inosservanza di una delle sue condizioni di lavoro. Pertanto, non sussisterebbe nel caso di specie la caratteristica precipua della retribuzione, ossia quella di essere il corrispettivo per un lavoro prestato.

- 23 Occorre anzitutto ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, la nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, secondo comma, del Trattato comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (v., segnatamente, sentenze 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland, Racc. pag. 359, punto 5, e 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punto 12).
- 24 Risulta parimenti dalla giurisprudenza della Corte che la circostanza che talune prestazioni siano corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro non esclude che esse possano avere carattere di retribuzione, ai sensi dell'art. 119 del Trattato (sentenza Barber, citata, punto 12).
- 25 Per quanto riguarda, in particolare, le indennità concesse dal datore di lavoro al lavoratore in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Corte ha già dichiarato che esse costituiscono una forma di retribuzione differita, alla quale il lavoratore ha diritto in ragione del suo impiego, ma che gli viene versata al momento della cessazione del rapporto di lavoro allo scopo di rendere più agevole il suo adattamento alle nuove situazioni derivanti dalla perdita del lavoro (v. sentenze Barber, citata, punto 13, e 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska, Racc. pag. I-2591, punto 10).
- 26 Nel caso di specie, si deve rilevare come l'indennizzo concesso al lavoratore in caso di licenziamento senza giustificato motivo, composto da un'indennità base e un'indennità di compensazione, sia destinato soprattutto ad accordare al lavoratore quanto egli avrebbe dovuto ricevere se il datore di lavoro non avesse illegittimamente posto fine al rapporto di lavoro.
- 27 Da un lato, l'indennità base rinvia direttamente alla retribuzione che sarebbe stata versata al lavoratore subordinato in assenza di licenziamento e, dall'altro, l'indennità di compensazione compensa il danno patito dal lavoratore subordinato per via del licenziamento, includendo tutti i costi ragionevolmente sostenuti dal medesimo a seguito del suo licenziamento e, a determinate condizioni, la perdita di ogni vantaggio che avrebbe potuto ragionevolmente attendersi di ottenere se non fosse stato licenziato.

- 28 Ne consegue che l'indennità per licenziamento senza giustificato motivo viene versata al lavoratore a motivo del lavoro svolto e che avrebbe continuato a svolgere in assenza di un licenziamento senza giustificato motivo. Tale indennità è quindi riconducibile alla nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 29 Tale constatazione non risulta infirmata dalla mera circostanza che l'indennità di cui trattasi nel procedimento a quo venga concessa a seguito di decisione giudiziaria e conformemente alle norme legislative in vigore. La Corte ha infatti già puntualizzato, al riguardo, che è irrilevante che il diritto a un'indennità sia previsto da una fonte diversa da quella del contratto di lavoro e in particolare dalla legge (v., in tal senso, sentenza Barber, citata, punto 16).
- 30 Alla luce di quanto sopra, occorre risolvere la prima questione nel senso che l'indennità riconosciuta in forza di una decisione giudiziaria in caso di violazione del divieto di licenziamento senza giustificato motivo costituisce una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

Sulla seconda questione

- 31 Con la seconda questione pregiudiziale, il giudice nazionale chiede in sostanza se le condizioni in base alle quali si determina se un lavoratore abbia diritto, in caso di licenziamento senza giustificato motivo, di ottenere la reintegrazione o la riassunzione o ancora un indennizzo rientrino nella sfera dell'art. 119 del Trattato o della direttiva 76/207.
- 32 Poiché la controversia nei procedimenti a quibus riguarda una retribuzione rientrante nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato, le ricorrenti negli stessi procedimenti sostengono che la direttiva 76/207, in tema di parità di trattamento, è inapplicabile. La legge non potrebbe infatti impedire ad un lavoratore subordinato,

che fruisca del diritto di ricevere un indennizzo per il suo licenziamento senza giustificato motivo nell'ambito del diritto alla parità di retribuzione di cui all'art. 119, di fare valere questa stessa disposizione per garantirsi, nei confronti del suo datore di lavoro, della non applicazione di condizioni discriminatorie le quali, ove applicate, avrebbero l'effetto di svuotare di ogni contenuto il principio della parità delle retribuzioni.

- 33 Il governo del Regno Unito sostiene che, anche se l'indennizzo concesso in caso di violazione del divieto di licenziamento senza giustificato motivo dovesse considerarsi retribuzione ai sensi dell'art. 119, ogni presunta violazione del principio della parità di trattamento nelle condizioni che determinano il godimento del diritto, ivi compresa un'indennità pecuniaria, andrebbe disciplinata dalla direttiva 76/207 e non dall'art. 119.
- 34 A sostegno di questa tesi, esso richiama la sentenza 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne III (Racc. pag. 1365), nella quale la Corte ha affermato, al punto 21, che la circostanza che la fissazione di determinate condizioni di lavoro possa avere conseguenze pecuniarie non è ragione sufficiente per far rientrare tali condizioni nell'ambito d'applicazione dell'art. 119, fondato sullo stretto collegamento che intercorre fra la natura della prestazione di lavoro e l'ammontare della retribuzione.
- 35 Sul punto, occorre rilevare, come ha correttamente osservato la Commissione, che allorché la domanda è intesa ad ottenere un indennizzo, la condizione prevista dalla norma controversa riguarda l'accesso ad una forma di retribuzione, a cui sono applicabili l'art. 119 e la direttiva 75/117.
- 36 Nella fattispecie, i ricorsi presentati dalle ricorrenti nei procedimenti a quibus dinanzi all'Industrial Tribunal non riguardano le conseguenze eventuali di una condizione di lavoro, ossia il diritto di non essere licenziati senza giustificato motivo, bensì l'indennità in quanto tale. Tale materia rientra quindi nella sfera dell'art. 119 del Trattato e non in quella della direttiva 76/207.

- 37 Diverso sarebbe il caso ove il ricorso fosse inteso ad ottenere la reintegrazione o la riassunzione del lavoratore licenziato. In siffatta ipotesi, le condizioni previste dal diritto nazionale riguarderebbero le condizioni di lavoro o l'accesso al lavoro e sarebbero quindi riferibili alla direttiva 76/207.
- 38 In quest'ultimo caso, trattandosi di ricorso per «judicial review» proposto contro il Secretary of State e diretto a modificare l'art. 64, n. 1, della legge del 1978, nel testo risultante dal decreto del 1985, le ricorrenti nei procedimenti a quibus avrebbero diritto di opporsi a una discriminazione basata sul sesso facendo valere la direttiva 76/207 e non l'art. 119 del Trattato.
- 39 Infatti, secondo una giurisprudenza costante, in tutti i casi in cui determinate disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono venire invocate dinanzi al giudice nazionale nei confronti dello Stato (v., segnatamente, sentenza 12 luglio 1990, causa C-188/89, Foster e a., Racc. pag. I-3313, punto 16).
- 40 Quanto all'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, relativo al divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento, la Corte ha già dichiarato che tale articolo è sufficientemente preciso per essere fatto valere da un singolo nei confronti dello Stato ed applicato da un giudice nazionale per escludere l'applicazione di qualsiasi norma nazionale non conforme ad esso (v. sentenza 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall I, Racc. pag. 723, punti 52 e 56).
- 41 Occorre pertanto risolvere la seconda questione nel senso che i presupposti in base ai quali si determina se un lavoratore, in caso di licenziamento senza giustificato motivo, abbia diritto di ottenere un indennizzo rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato. Viceversa, i presupposti in base ai quali si determina se un lavoratore, in caso di licenziamento senza giustificato motivo, abbia diritto di ottenere la propria reintegrazione o riassunzione rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207.

Sulla quarta questione

- 42 Con la sua quarta questione, sulla quale è opportuno pronunciarsi già ora, il giudice nazionale chiede in sostanza se la legittimità di una norma come quella controversa debba essere valutata con riferimento alla data della sua adozione, o alla data della sua entrata in vigore o, infine, alla data del licenziamento del lavoratore subordinato.
- 43 Le ricorrenti nei procedimenti a quibus sostengono che, allorché un provvedimento che uno Stato membro deve adottare e/o attuare presenta un rischio, insito nella sua stessa natura, di esplicitare effetti differenti sulle retribuzioni degli uomini e delle donne, lo Stato membro considerato opera in contrasto con il Trattato CE nel mantenere tale provvedimento, a meno che possa dimostrare che la sua adozione si fonda su fattori obiettivamente giustificati, diversi dal sesso. Inoltre, il Trattato prescriverebbe agli Stati membri di controllare periodicamente tutti i provvedimenti che incidono sulla retribuzione dei lavoratori subordinati e di escludere l'applicazione di un provvedimento qualora accertino la violazione di uno degli obblighi imposti al riguardo dal Trattato.
- 44 Il governo del Regno Unito sostiene, al contrario, che il momento nel quale va valutata l'incidenza di un provvedimento deve situarsi alla data del licenziamento del lavoratore subordinato. In quest'ultima data la norma controversa produrrebbe l'effetto di cui si duole la lavoratrice subordinata, ossia quello di precluderle la proposizione di un ricorso per licenziamento senza giustificato motivo. La natura discriminatoria o non discriminatoria di un provvedimento non sarebbe stabilita alla data dell'adozione o dell'entrata in vigore del medesimo, bensì dipenderebbe dalle circostanze prevalenti alla data in cui gli effetti di tale provvedimento vengano contestati.
- 45 Occorre anzitutto sottolineare che le prescrizioni del diritto comunitario vanno rispettate in qualsiasi momento rilevante, sia esso quello dell'adozione di un provvedimento, della sua attuazione o della sua applicazione al caso concreto.

- 46 Si deve nondimeno riconoscere che la data in cui la legittimità di una norma come quella controversa deve essere valutata dal giudice nazionale può dipendere da diverse circostanze di natura giuridica nonché di fatto.
- 47 Se, in ipotesi, viene fatta valere l'asserita incompetenza dell'autorità nazionale che ha adottato un atto, la legittimità di quest'ultimo deve essere in via di principio valutata alla data della sua adozione.
- 48 Per contro, ove si tratti dell'applicazione ad una situazione individuale di un provvedimento nazionale legittimamente adottato, può assumere rilievo valutare se, al momento della sua applicazione, tale atto sia ancora conforme al diritto comunitario.
- 49 Per quanto riguarda in particolare le statistiche, può assumere rilevanza tenere conto non soltanto delle statistiche disponibili alla data di adozione del provvedimento, ma altresì di quelle successive, che siano idonee a fornire indicazioni in ordine all'incidenza dello stesso provvedimento, rispettivamente, sui lavoratori e sulle lavoratrici.
- 50 La quarta questione deve essere pertanto risolta nel senso che compete al giudice nazionale determinare, tenendo conto di tutte le circostanze giuridiche e di fatto pertinenti, la data alla quale è necessario valutare la legittimità di una norma come quella controversa.

Sulla terza questione

- 51 Con la terza questione, il giudice nazionale mira a stabilire il criterio giuridico che consenta di accertare se un provvedimento adottato da uno Stato membro incida in modo diverso sugli uomini e sulle donne, in misura tale da equivalere ad una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 52 Sul punto, occorre ricordare che l'art. 119 del Trattato sancisce il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e i lavoratori di sesso femminile per un medesimo lavoro. Tale principio osta non solo all'applicazione delle norme che dispongono discriminazioni direttamente fondate sul sesso, ma anche all'applicazione di norme che conservano differenze di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile in applicazione di criteri non fondati sul sesso, ogni volta che le dette differenze non possano spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v. sentenza 15 dicembre 1994, cause riunite C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, Helmig e a., Racc. pag. I-5727, punto 20).
- 53 Per quanto attiene alla norma controversa, è pacifico che essa non stabilisce discriminazioni direttamente fondate sul sesso. Occorre quindi verificare se essa possa costituire una discriminazione indiretta, contraria all'art. 119 del Trattato.
- 54 Le ricorrenti nei procedimenti a quibus sostengono che, allorché un provvedimento adottato da uno Stato membro presenta il rischio, insito nella sua stessa natura, di incidere in modo differente sulle retribuzioni degli uomini e delle donne e/o tale diversa incidenza è concretamente dimostrata da statistiche attendibili e significative, ciò costituisce una violazione dell'art. 119 del Trattato, a meno che possa dimostrarsi che tale provvedimento si fonda su fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

- 55 In particolare, esse argomentano che, in presenza di statistiche significative, che riguardino il complesso del lavoro subordinato e dimostrino l'esistenza di fenomeni nel lungo periodo che non possano considerarsi casuali, qualsiasi diversa incidenza, che oltrepassi un divario minimo, sarebbe contraria con l'obbligo di dare attuazione al principio della parità di trattamento.
- 56 A parere del governo del Regno Unito, emerge dalla formulazione utilizzata dalla Corte nella sua giurisprudenza per quanto riguarda la discriminazione indiretta che essa intende far riferimento ad un divario d'incidenza rilevante.
- 57 La Commissione propone a sua volta una prova di «rilevanza statistica» in base alla quale le statistiche dovrebbero costituire parametri di raffronto adeguati e il giudice nazionale dovrebbe controllare che le statistiche non vengano snaturate da fattori peculiarmente connessi al caso concreto. L'esistenza di statistiche significative sarebbe sufficiente a dimostrare un'incidenza sproporzionata e a porre l'onere della prova di una giustificazione in capo all'autore del provvedimento che si presume discriminatorio.
- 58 Quanto alla dimostrazione di una discriminazione indiretta, occorre anzitutto verificare se un provvedimento come la norma controversa espliciti nei confronti delle lavoratrici effetti più sfavorevoli di quelli che si producono in capo ai lavoratori di sesso maschile.
- 59 Occorre quindi rilevare, come ha correttamente osservato il governo del Regno Unito, che il miglior metodo di raffronto delle statistiche consiste nel confrontare, da un lato, le quote rispettive di lavoratori che soddisfano o non soddisfano il requisito dei due anni di lavoro prescritto dalla norma controversa all'interno dei lavoratori subordinati di sesso maschile e, dall'altro, le stesse proporzioni esistenti tra i lavoratori di sesso femminile. Non è sufficiente prendere in considerazione il numero di persone interessate, dal momento che tale numero dipende dal numero di lavoratori attivi nell'intero Stato membro, nonché dalla ripartizione dei lavoratori e delle lavoratrici nello stesso Stato membro.

60 Va quindi accertato, come la Corte ha ripetutamente precisato, se i dati statistici a disposizione facciano emergere che una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratori di sesso femminile, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, sia in condizioni di soddisfare il requisito dei due anni di lavoro prescritto dalla norma controversa. Una situazione del genere sarebbe rivelatrice di un'apparente discriminazione fondata sul sesso, sempreché la norma controversa non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

61 Analogo rilievo potrebbe valere qualora dai dati statistici emerga un divario meno consistente, ma perdurante e relativamente costante, nel corso di un lungo periodo, tra i lavoratori e le lavoratrici che soddisfano il requisito dei due anni di attività lavorativa. Competerebbe tuttavia al giudice nazionale valutare quali siano le conclusioni da trarre da simili statistiche.

62 Occorre del pari ricordare che spetta al giudice nazionale valutare se i dati statistici che caratterizzano la situazione dei lavoratori subordinati siano validi e se possano essere presi in considerazione, cioè se riguardino una popolazione sufficiente, se non riflettano fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e se, in generale, appaiano significativi (v. sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, Racc. pag. I-5535, punto 17). In particolare, spetta ad esso accertare se, alla luce della soluzione fornita per la quarta questione, le statistiche del 1985 relative alle percentuali rispettive di lavoratori e di lavoratrici che soddisfano il requisito dei due anni di lavoro prescritto dalla norma controversa siano pertinenti e sufficienti per la soluzione della controversia sottoposta alla sua cognizione.

63 Nella fattispecie, emerge dall'ordinanza di rinvio che, nel 1985, anno in cui è stato istituito il requisito dei due anni di occupazione, il 77,4% dei lavoratori di sesso maschile e il 68,9% dei lavoratori di sesso femminile soddisfacevano questo requisito.

- 64 Ad una prima analisi, tali statistiche non sembrano porre in evidenza una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratrici, rispetto ai lavoratori, in condizioni di soddisfare il requisito posto dalla norma controversa.
- 65 Occorre conseguentemente risolvere la terza questione nel senso che, per accertare se un provvedimento adottato da uno Stato membro abbia una diversa incidenza sugli uomini e sulle donne, tale da equivalere ad una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato, il giudice nazionale deve verificare se dai dati statistici a sua disposizione risulti una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratori di sesso femminile, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, in grado di soddisfare il requisito posto dal detto provvedimento. Se ciò si verifica, sussiste discriminazione indiretta fondata sul sesso, a meno che il detto provvedimento sia giustificato da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Sulla quinta questione

- 66 Con la quinta questione, il giudice nazionale intende determinare i criteri giuridici che consentano di accertare, sotto il profilo della discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato, l'esistenza di una giustificazione obiettiva alla base di un provvedimento adottato da uno Stato membro in applicazione della sua politica sociale.
- 67 Va anzitutto rilevato, in proposito, che spetta in ultima analisi al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti e ad interpretare il diritto nazionale, stabilire se ed entro quali limiti una disposizione di legge la quale si applichi indipendentemente dal sesso del lavoratore, ma colpisca di fatto le donne più degli uomini, sia giustificata da motivi obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743, punto 15).

- 68 Tuttavia, ancorché spetti al giudice nazionale, nel contesto di un rinvio pregiudiziale, accertare l'esistenza di una siffatta necessità nel caso concreto per il quale è stato adito, la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è competente a fornire delle indicazioni, tratte dal fascicolo della causa a qua come pure dalle osservazioni scritte ed orali sottoposte, idonee a mettere il giudice nazionale in grado di decidere (sentenza 7 marzo 1996, causa C-278/93, *Freers e Speckmann*, Racc. pag. I-1165, punto 24).
- 69 Orbene, risulta da una giurisprudenza costante che, qualora uno Stato membro sia in grado di provare che gli strumenti scelti rispondono ad uno scopo legittimo della sua politica sociale, sono idonei a conseguire l'obiettivo perseguito da quest'ultima e sono necessari a tal fine, la sola circostanza che la norma di legge interessi un numero molto più elevato di lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile non può essere considerata una violazione dell'art. 119 del Trattato (v., segnatamente, sentenze 14 dicembre 1995, causa C-444/93, *Megner e Scheffel*, Racc. pag. I-4741, punto 24, e *Freers e Speckmann*, citata, punto 28).
- 70 Nel caso di specie, il governo del Regno Unito fa valere che il rischio, gravante sui datori di lavoro, di essere coinvolti in procedimenti per licenziamento senza giustificato motivo per via di lavoratori subordinati recentemente assunti costituisce un elemento che si presta a dissuadere dalle assunzioni, di modo che l'estensione della durata di occupazione richiesta per avvalersi della tutela contro il licenziamento sarebbe un elemento inteso a favorire l'assunzione dei lavoratori.
- 71 È incontrovertibile che l'incentivazione dell'avviamento al lavoro costituisce un obiettivo legittimo di politica sociale.
- 72 Occorre ancora verificare se, alla luce di tutti gli elementi pertinenti e tenendo conto della possibilità di conseguire l'obiettivo di politica sociale di cui trattasi con altri mezzi, siffatto obiettivo risulti estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e se la norma controversa sia, come strumento destinato a conseguire tale obiettivo, idonea a contribuire alla sua realizzazione.

- 73 Sul punto, il governo del Regno Unito sostiene che ad uno Stato membro incombe soltanto di provare che esso poteva ragionevolmente reputare che il provvedimento contribuiva alla realizzazione di un obiettivo della sua politica sociale. Esso trae argomento, al riguardo, dalla sentenza 14 dicembre 1995, causa C-317/93, Nolte (Racc. pag. I-4625).
- 74 È bensì vero che la Corte, al punto 33 della sentenza Nolte, ha dichiarato che nello scegliere i provvedimenti atti a realizzare gli obiettivi della loro politica sociale e occupazionale, gli Stati membri dispongono di un'ampia discrezionalità.
- 75 Tuttavia, sebbene allo stato attuale del diritto comunitario la politica sociale rientri sostanzialmente nella competenza degli Stati membri, ciò non toglie che la discrezionalità di cui godono gli Stati membri al riguardo non può risolversi nello svuotare di ogni sostanza l'attuazione di un principio fondamentale del diritto comunitario, quale quello della parità delle retribuzioni tra i lavoratori e le lavoratrici.
- 76 Semplici affermazioni generiche, riguardanti l'attitudine di un provvedimento determinato a promuovere l'avviamento al lavoro, non sono sufficienti né a far risultare che l'obiettivo perseguito dalla norma controversa sia estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso né a fornire elementi sulla scorta dei quali poter ragionevolmente ritenere che il detto provvedimento sia idoneo a contribuire alla realizzazione di questo obiettivo.
- 77 Pertanto, occorre risolvere la quinta questione nel senso che, nell'ipotesi in cui una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratori di sesso femminile, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, sia in condizioni di soddisfare il requisito relativo ai due anni di occupazione prescritto dalla norma controversa, incombe allo Stato membro, quale autore della norma che si presume discriminatoria, dimostrare che la detta norma risponde ad un obiettivo legittimo della sua politica sociale, che il detto obiettivo è estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e che lo stesso Stato poteva ragionevolmente ritenere che gli strumenti prescelti fossero idonei alla realizzazione di tale obiettivo.

Sulle spese

78 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla House of Lords, con ordinanza 13 marzo 1997, dichiara:

- 1) L'indennità riconosciuta in forza di una decisione giudiziaria in caso di violazione del divieto di licenziamento senza giustificato motivo costituisce una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 2) I presupposti in base ai quali si determina se un lavoratore, in caso di licenziamento senza giustificato motivo, abbia diritto di ottenere un indennizzo rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato. Viceversa, i presupposti in base ai quali si determina se un lavoratore, in caso di licenziamento senza giustificato motivo, abbia diritto di ottenere la propria reintegrazione o riassunzione rientrano nell'ambito di applicazione 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.

- 3) Compete al giudice nazionale determinare, tenendo conto di tutte le circostanze giuridiche e di fatto pertinenti, la data alla quale è necessario valutare la legittimità di una norma in forza della quale la tutela contro il licenziamento senza giustificato motivo sia accordata soltanto ai lavoratori subordinati che hanno svolto la loro attività per un periodo minimo di due anni.
- 4) Per accertare se un provvedimento adottato da uno Stato membro abbia una diversa incidenza sugli uomini e sulle donne, tale da equivalere ad una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato, il giudice nazionale deve verificare se dai dati statistici a sua disposizione risulti una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratori di sesso femminile, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, in grado di soddisfare il requisito posto dal detto provvedimento. Se ciò si verifica, sussiste discriminazione indiretta fondata sul sesso, a meno che il detto provvedimento sia giustificato da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.
- 5) Nell'ipotesi in cui una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratori di sesso femminile, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, sia in condizione di soddisfare il requisito relativo ai due anni di occupazione prescritto dalla norma di cui al punto 3 del dispositivo, incombe allo Stato membro, quale autore della norma che si presume discriminatoria, dimostrare che la detta norma risponde ad un obiettivo legittimo della sua politica sociale, che il detto obiettivo è estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e che lo stesso Stato poteva ragionevolmente ritenere che gli strumenti prescelti fossero idonei alla realizzazione di tale obiettivo.

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Mancini

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

Ioannou

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 9 febbraio 1999.

Il cancelliere

Il presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias