

2° Le spese sono poste a carico del Granducato del Lussemburgo.

	Mertens de Wilmars	Bosco	Touffait
Due	Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe
Koopmans	Everling	Chloros	Grévisse

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 9 giugno 1982.

Per il cancelliere
J. A. Pompe
cancelliere aggiunto

Il presidente
J. Mertens de Wilmars

**CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
PIETER VERLOREN VAN THEMAAT
DEL 18 MAGGIO 1982 ¹**

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

1. L'oggetto dell'atto introduttivo

La Commissione chiede alla Corte di dichiarare che il Granducato del Lussemburgo è venuto meno agli obblighi impostigli dall'art. 119 del Trattato CEE e dalla direttiva 10 febbraio 1975, n. 75/117, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al principio della parità di retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di

sesso femminile, in quanto non ha adottato — entro il termine prescritto dall'art. 8, n. 1, della direttiva stessa — i provvedimenti necessari per eliminare la discriminazione nell'attribuzione dell'assegno di capofamiglia ai pubblici dipendenti.

2. Connessione con altre cause

La presente è la prima di una serie di cause relative al principio della parità di retribuzione che la Commissione ha promosso a norma dell'art. 169 del Trattato CEE dinanzi alla Corte. La Commissione

¹ — Traduzione dall'olandese.

ha proposto un altro ricorso nei confronti del Regno Unito, per il quale la fase orale è svolta nello stesso giorno che per la presente causa. Una causa contro il Regno del Belgio, registrata col n. 57/81, vertente su una questione analoga a quella della causa contro il Lussemburgo, è stata cancellata dal ruolo ad istanza della Commissione dopo che il Governo belga aveva adottato i provvedimenti necessari per adempiere i suoi obblighi. Tutte e tre le cause derivano dalla relazione stesa dalla Commissione il 16 gennaio 1979, a norma dell'art. 9 della direttiva «parità di retribuzione», circa l'applicazione della direttiva stessa.

3. Le particolarità della presente causa

Nel Granducato del Lussemburgo, ai dipendenti dell'amministrazione centrale veniva versato il cosiddetto assegno di capofamiglia in forza dell'art. 9 della legge 22 giugno 1963 relativa al regime retributivo degli stessi dipendenti, la quale — in forza della legge 28 luglio 1954 — si applica anche ai dipendenti comunali. Per il tenore della norma in questione rinvio alla relazione d'udienza.

L'assegno è versato al capofamiglia, la cui nozione è definita nel prosieguo dello stesso articolo. Se ne desume che nell'ipotesi di coniugi, si considera capofamiglia sempre il dipendente maschio. La dipendente coniugata invece viene considerata capofamiglia solo in casi eccezionali, vale a dire solo qualora il marito non sia in grado di provvedere al sostentamento della famiglia. Di conseguenza,

al dipendente maschio coniugato spetta sempre l'assegno di capofamiglia, mentre alla dipendente coniugata spetta solo in via eccezionale.

Una situazione analoga pare esistesse pure — quando è iniziato il procedimento — in alcuni settori privati, come le banche e le compagnie di assicurazione. Tuttavia, nelle more del giudizio, i relativi contratti collettivi sono stati adeguati. L'agente della Commissione ha dichiarato all'udienza che dette discriminazioni erano state completamente eliminate nel settore privato. Al contrario, l'annunciato progetto di legge circa l'assegno di capofamiglia dei pubblici dipendenti non era ancora stato approvato. La presente causa verte quindi solo su questa prestazione.

4. Motivi del ritardo

Circa la presente causa, osserverò in primo luogo che il Governo lussemburghese fin dall'inizio non ha contestato che la norma di cui trattasi è discriminatoria per le dipendenti sposate ed è in contrasto con il principio della parità di retribuzione. Esso ha anche sempre risposto alla Commissione di dover adottare i necessari provvedimenti per eliminare questa discriminazione. Dal fascicolo risulta che il ritardo nell'adeguamento ha una duplice causa. In primo luogo occorre un'apposita legge, per la quale è necessario consultare vari organi, il che richiede molto tempo. In secondo luogo, il Governo ha ritirato il primo progetto di legge in considerazione del fatto che gli emendamenti ed i pareri avrebbero implicato eccessive spese ulte-

riori. L'agente del Governo lussemburghese ha parlato di 305 000 000 di franchi l'anno, che effettivamente è un importo considerevole. Il Governo ha allora elaborato un nuovo progetto di legge il quale — come ha dichiarato l'agente lussemburghese — avrebbe implicato maggiori spese annue per soli 74 000 000 di franchi. Esso ha espresso la speranza che questo progetto di legge sia approvato entro il 1982.

5. Valutazione della controversia

Il Governo lussemburghese ha esposto queste cause del ritardo non già a mo' di giustificazione, ma a semplice titolo informativo.

Questo atteggiamento è consono alla vostra costante giurisprudenza, secondo cui uno Stato membro non può invocare norme, prassi o situazioni del proprio ordinamento interno onde giustificare l'inosservanza degli obblighi e dei termini prescritti dal diritto comunitario.

Quanto al merito della causa, ritengo che la Commissione abbia ragione. Condivido anche le sue tesi, esposte nella relazione d'udienza. Anzitutto sia chiaro che il principio dell'art. 119 del Trattato CEE vale anche per il personale della pubblica amministrazione, come a mio parere si desume dalla vostra sentenza Defrenne II (Racc. 1976, pag. 474), nella quale, oltre alla duplice finalità dell'art. 119, cioè uno scopo economico e uno sociale, tra l'altro al n. 39 si specifica: «Dato che l'art. 119 è di natura imperativa, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile riguarda infatti non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo

collettivo il lavoro subordinato, come pure per i contratti fra i singoli». Si afferma inoltre, tra l'altro al n. 1 del dispositivo, che il principio della parità di retribuzione va applicato in caso di identico lavoro «svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico». Di conseguenza, l'assegno di capofamiglia rappresenta una forma di retribuzione ai sensi dell'art. 119, secondo comma, in considerazione del fatto che viene versato direttamente dal datore di lavoro al lavoratore a motivo del rapporto di lavoro. Questo criterio è stato confermato recentemente nella vostra sentenza Garland (causa 12/81) del 5 febbraio 1982, al punto 5 della motivazione. Vi si parla inoltre di discriminazione a motivo del sesso, rilevabile mediante criteri puramente giuridici. Questo aspetto del problema mi pare quindi adeguatamente chiarito.

In base a questi elementi, potrei concludere qui la mia esposizione.

Vi è però una questione, nella domanda della Commissione, che non voglio nascondervi.

La Commissione chiede infatti alla Corte di dichiarare che il Granducato del Lussemburgo è venuto meno agli obblighi impostigli dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva n. 75/117, in quanto non ha eliminato la discriminazione nell'attribuzione dell'assegno di capofamiglia entro il termine stabilito dall'art. 8 della direttiva.

Dal fascicolo si desume che la direttiva è stata notificata il 12 febbraio 1975. Secondo il termine stabilito dall'art. 8, n. 1, gli Stati membri avevano un anno per emanare i necessari provvedimenti legislativi e amministrativi, cioè la data di scadenza era il 12 febbraio 1976.

Il problema che si pone è se il Lussemburgo fosse effettivamente tenuto ad adottare — a causa della direttiva — i provvedimenti necessari per garantire l'osservanza del principio della parità di retribuzione solo il 12 febbraio 1976, oppure questo obbligo sussistesse già in forza dell'art. 119 del Trattato CEE.

Al n. 2 del dispositivo della sentenza Defrenne II (causa 43/75, Racc. 1976, pag. 478) si afferma tra l'altro che «l'applicazione dell'art. 119 doveva essere pienamente garantita dai vecchi Stati membri a partire dal 1° gennaio 1962, inizio della seconda tappa del periodo transitorio, e dai nuovi Stati membri a partire dal 1° gennaio 1973, data di entrata in vigore del Trattato di adesione». Il n. 3 dichiara tra l'altro che il termine stabilito dalla direttiva sulla parità di retribuzione non modifica affatto i termini fissati dal Trattato CEE e dal Trattato di adesione. Tra l'altro, al punto 60 della motivazione della stessa sentenza si illustra la relazione tra l'art. 119 e la direttiva, nel senso che questa ha lo scopo «di favorire, mediante un complesso di provvedimenti da adottarsi nell'ambito nazionale, la corretta applicazione dell'art. 119, specialmente onde eliminare le discriminazioni indirette, ma non può diminuire l'efficacia di detto articolo né modificarne l'effetto nel tempo».

In base a questa pronuncia, sono del parere che il Lussemburgo, in quanto vecchio Stato membro, fin dal 1° gennaio 1962 era obbligato a «pienamente garantire» l'applicazione del principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119.

La lettera dell'art. 119, il quale dice «assicura» e «mantiene», non impedisce, a

mio giudizio, di interpretarlo nel senso che gli Stati membri, entro il termine stabilito, devono adottare tutti i provvedimenti necessari per garantire l'applicazione del principio, nonostante il fatto che l'articolo non parli espressamente di «eliminare» e di «adottare provvedimenti». Questa idea mi pare inoltre contenuta nella sentenza Defrenne II, la quale al punto 56 dichiara che dal 1° gennaio 1962 l'applicazione del principio «doveva essere garantita in modo pieno e definitivo», come pure nel n. 2 del dispositivo già citato.

A questo proposito ricordo che l'assegno di capofamiglia della disposizione litigiosa è stato istituito solo con la legge del 1963, come risulta dal progetto di legge — incluso nel fascicolo — per la modifica delle disposizioni legislative.

Un ultimo aspetto del problema del termine entro cui si sarebbero dovuti adottare i provvedimenti necessari riguarda del pari la sentenza Defrenne II, dove si dichiara che, in via di eccezione, per imprescindibili motivi di certezza del diritto, come indicato ai punti 74 e 75, normalmente non si può invocare l'efficacia diretta dell'art. 119 per periodi anteriori alla data della sentenza, cioè all'8 aprile 1976.

Come avete dichiarato espressamente al punto 75, ciò riguardava tuttavia solo la data dalla quale si può invocare l'efficacia diretta. Questo problema però esula dalla controversia odierna, cosicché non avete bisogno di pronunciarvi nuovamente su questo punto. Mi è parso op-

portuno farne cenno essenzialmente per motivi di certezza del diritto, in quanto si rileva che la data entro la quale si doveva dare esecuzione alla direttiva per caso coincide quasi con la data dalla quale, nella seconda causa Defrenne, avete ritenuto possibile invocare direttamente l'art. 119. La relazione tra l'art. 119 e la direttiva, come dichiarato nella sentenza Defrenne II, implica — a mio parere — anche un'altra conseguenza per la domanda della Commissione. Questa sostiene infatti che il Granducato del Lussemburgo è venuto meno agli obblighi impostigli dall'art. 119 e dalla direttiva sulla parità di retribuzione. Come ho già detto, la sentenza Defrenne II dichiara che scopo della direttiva è garantire la corretta applicazione dell'art. 119, senza che ciò possa sminuire l'efficacia di detto articolo né modificare il suo effetto nel tempo, come avete confermato nella successiva giurisprudenza, ad esempio nella sentenza 96/80, Jenkins (Racc. 1981, pag. 927). Secondo il punto n. 54 della motivazione della sentenza De-

frenne II, la direttiva, sotto alcuni aspetti, illustra la portata sostanziale dell'art. 119 e contiene alcune norme «miranti essenzialmente a rafforzare la tutela giurisdizionale dei lavoratori . . .». A mio parere, la presente controversia non verte tanto su dette norme, quanto invece sull'art. 3 della direttiva, il quale recita: «Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità di retribuzione». Questa disposizione però, accanto all'art. 119, non ha più alcuna funzione, dopo l'interpretazione che avete dato a questo articolo.

Quindi ritengo che non fosse corretto chiedere alla Corte di giustizia di dichiarare che il Granducato del Lussemburgo è venuto meno agli obblighi impostigli dall'art. 119 e dalla direttiva. Secondo me, dovrete limitarvi ad accertare l'inservanza dell'art. 119 da parte del Granducato del Lussemburgo.

In base alle precedenti considerazioni, concludo come segue: il Granducato del Lussemburgo, non avendo adottato i provvedimenti necessari per eliminare la discriminazione, istituita in contrasto con l'art. 119, nell'attribuzione dell'assegno di capofamiglia ai pubblici dipendenti, è venuto meno agli obblighi impostigli dall'art. 119 del Trattato.

Inoltre, le spese processuali vanno poste a carico del Governo lussemburghese.