

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

15 dicembre 1994 *

Nei procedimenti riuniti C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dal Landesarbeitsgericht di Hamm (C-399/92), dall'Arbeitsgericht di Amburgo (C-409/92 e C-425/92), dall'Arbeitsgericht di Bochum (C-34/93), dall'Arbeitsgericht di Elmshorn (C-50/93) e dall'Arbeitsgericht di Neumünster (C-78/93), nelle cause dinanzi ad essi pendenti tra

Stadt Lengerich

e

Angelika Helmig (C-399/92)

Waltraud Schmidt

e

* Lingua processuale: il tedesco.

HELMIG E A.

Deutsche Angestellten-Krankenkasse (C-409/92),

Elke Herzog

e

Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (C-425/92),

Dagmar Lange

e

Bundesknappschaft Bochum (C-34/93),

Angelika Kussfeld

e

Detlef Bogdol GmbH (C-50/93),

Ursula Ludewig

e

Kreis Segeberg (C-78/93),

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

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai signori F. A. Schockweiler, presidente di sezione, P. J. G. Kapteyn, G. F. Mancini, C. N. Kakouris e J. L. Murray (relatore), giudici,

avvocato generale: M. Darmon,
cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale,

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la signora Elke Herzog (causa C-425/92), dal signor Max Gussone, «persona competente» presso la Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Hamburg,

- per l'Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (causa C-425/92), dall'avv. Tay Eich, del foro di Amburgo,

- per la Bundesknappschaft Bochum (causa C-34/93), dall'avv. U. Bielefeld, del foro di Hamm,

- per la signora Ursula Ludewig (causa C-78/93), dall'avv. Dorothea Goergens, del foro di Amburgo,

- per il Kreis Segeberg (causa C-78/93), dal signor Gerion Mihr, consigliere del «Kreisausschuß»,

- per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora Karen Banks, membro del servizio giuridico, e dal signor Horstpeter Kreppel, funzionario tedesco distaccato presso il servizio giuridico della Commissione, in qualità di agenti (cause C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93),

- per il governo tedesco, dai signori Ernst Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, e Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor presso il medesimo ministero, in qualità di agenti (cause C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93),

- per il governo francese, dal signor Claude Chavance, addetto principale d'amministrazione centrale presso il ministero degli Affari esteri, e dal signor Jean-Pierre Puissochet, direttore degli affari giuridici presso il medesimo ministero, in qualità di agenti (causa C-78/93),

- per il governo ellenico, dal signor Nikolaos Mavrikas, avvocato aggiunto dell'avvocatura dello Stato, e dalla signora Kyriaki Grigoriou, procuratore dell'avvocatura dello Stato (causa C-399/92), dal signor Fokionas Georgakopoulos, avvocato aggiunto dell'avvocatura dello Stato (causa C-409/92), dal signor Dimitrios Raptis, avvocato dello Stato (causa C-425/92), dal signor Vassileios Kondolaimos, avvocato aggiunto dell'avvocatura dello Stato, e dalla signora Maria Basdeki, procuratore dell'avvocatura dello Stato (causa C-34/93), in qualità di agenti,

- per il governo del Regno Unito, dalla signorina S. Lucinda Hudson, Treasury Solicitor, e dal signor David Pannick, barrister (cause C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-50/93), dal signor John Collins, Treasury Solicitor, e dal signor David Pannick, barrister (causa C-34/93), e dalla signorina S. Lucinda Hudson, Treasury Solicitor (causa C-78/93), in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Elke Herzog, della signora Dagmar Lange, rappresentata dal signor Max Gussone, «persona competente» presso la «Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr», ÖTV, Bezirksverwaltung Hamburg, della signora Angelika Kussfeld, rappresentata dalla signora Ute Lorenz, «Rechtssekretärin» del DGB — Deutscher Gewerkschaftsbund — Düsseldorf, della Firma Detlef Bogdol GmbH, rappresentata dall'avv. Johannes Bungart, del foro di Bonn, della signora Ursula Ludewig, del governo tedesco, del governo ellenico, del governo francese, del governo del Regno Unito e della Commissione delle Comunità europee, all'udienza del 10 marzo 1994,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 19 aprile 1994,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con sei ordinanze 22 ottobre, 4 e 6 novembre, 18 dicembre 1992, 21 gennaio e 1° febbraio 1993, il Landesarbeitsgericht di Hamm, l'Arbeitsgericht di Amburgo, l'Arbeitsgericht di Elmshorn, l'Arbeitsgericht di Bochum e l'Arbeitsgericht di Neumünster hanno sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, diverse questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE e 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; in prosieguo: la «direttiva»),

- 2 Tali questioni sono sorte nell'ambito di controversie tra alcuni lavoratori a tempo parziale di sesso femminile e i rispettivi datori di lavoro. Detti lavoratori chiedono il pagamento di maggiorazioni retributive per le ore di lavoro straordinario prestate oltre i loro orari individuali di lavoro, calcolate in base alla medesima aliquota applicata per quelle prestate da lavoratori a tempo pieno oltre l'orario normale di lavoro. Ebbene, i contratti collettivi vigenti riconoscono ai lavoratori a tempo pieno o ad orario ridotto il diritto a maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario prestate solo e soltanto oltre l'orario normale di lavoro, quale stabilito da detti contratti, senza però accordare ai lavoratori a tempo parziale il diritto a maggiorazioni in forza delle ore prestate oltre il loro orario individuale di lavoro.

- 3 Le ricorrenti nelle cause principali ritengono che le clausole dei contratti collettivi di cui trattasi operino una discriminazione in contrasto con l'art. 119 del Trattato CEE e con la direttiva, stabilendo maggiorazioni retributive solo per le ore di lavoro straordinario prestate oltre l'orario normale di lavoro.

- 4 Ritenendo che tali ricorsi sollevassero problemi di interpretazione del diritto comunitario, i giudici nazionali hanno deciso di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

— nella causa C-399/92:

«1) Se possa ravvisarsi una violazione dell'art. 119 del Trattato CEE, commessa sotto forma di "discriminazione indiretta", nel caso che un contratto collettivo per il pubblico impiego nella Repubblica federale di Germania preveda il pagamento di maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario solo in caso di superamento del normale orario di lavoro stabilito dal contratto collettivo, escludendo in tal modo da qualsiasi maggiorazione per le ore di lavoro straordinario, i lavoratori dipendenti i cui contratti individuali non prevedano un orario di lavoro a tempo pieno e qualora tale esclusione riguardi in misura preminente le donne rispetto agli uomini.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

se l'esclusione, in forza di un contratto collettivo, dei lavoratori a tempo parziale da qualsiasi maggiorazione per le ore di lavoro straordinario sia da considerare obiettivamente giustificata in base ai seguenti rilievi:

a) in primo luogo, con le maggiorazioni contrattuali per le ore di lavoro straordinario si intende compensare il maggiore sforzo ed evitare un eccessivo impiego delle energie del lavoratore, dovendosi al riguardo muovere da un principio di esperienza secondo cui questo sforzo, derivante dalla prestazione di ore di lavoro straordinario, è in assoluto più elevato per un lavoratore occupato a tempo pieno che non per un lavoratore ad orario ridotto;

b) in secondo luogo, deve supporre, senza necessità di verifica nel caso concreto, che la facoltà di disporre del proprio tempo libero è ridotta in modo

più marcato per gli impiegati a tempo pieno, tenuti a prestare lavoro oltre l'orario contrattuale ordinario, rispetto ai lavoratori a tempo parziale.

3) In caso di soluzione negativa della seconda questione:

se, in forza dell'art. 119 del Trattato CEE, i lavoratori a tempo parziale abbiano diritto di ricevere, per ciascuna ora lavorativa prestata oltre l'orario di lavoro pattuito nel contratto individuale, l'intera maggiorazione prevista dal contratto collettivo, quale spetterebbe ai lavoratori a tempo pieno in forza del contratto collettivo per la prestazione di ore di lavoro straordinario, o se spetti loro soltanto una parte della percentuale di maggiorazione prevista per i lavoratori a tempo pieno, in base ad un raffronto tra il loro orario individuale di lavoro e quello ordinario, previsto dal contratto collettivo»;

— nella causa C-409/92:

«Se la circostanza che in un contratto collettivo di lavoro sia previsto che le maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario vengano corrisposte dal datore di lavoro per le sole ore eccedenti il normale orario di lavoro contrattuale, restandone tuttavia escluso il pagamento per le ore di lavoro straordinario prestate dai lavoratori a tempo parziale oltre l'orario individuale, ma entro l'orario stabilito dal contratto collettivo, e ciò tenendo presente il fatto che tale categoria sia costituita in misura preminente da donne che da uomini, possa ritenersi compatibile con l'art. 119 del Trattato CEE e con la 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»;

— nella causa C-425/92:

- «1) Se la disposizione di un contratto collettivo (paragrafo 34 del BAT) che va applicata ad un singolo rapporto di lavoro in base ad una prassi aziendale o in base ad un obbligo effettivo di rispettare la disciplina contrattuale e che prevede, per gli impiegati non occupati a tempo pieno che debbano prestare la loro opera oltre l'orario ridotto convenuto nel contratto individuale di lavoro, una retribuzione che corrisponde semplicemente ad una quota proporzionale di quella spettante agli impiegati occupati a tempo pieno aventi lo stesso inquadramento (senza la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario) sia compatibile con il diritto comunitario (art. 119 del Trattato CEE) qualora siano da essa interessate, in misura sostanziale, percentualmente più donne che uomini.
- 2) Se tale diverso trattamento delle due categorie di lavoratori dipendenti sia giustificato da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Se quindi sussista un motivo che giustifichi il diverso trattamento dei due sessi, consistente nel fatto che tale diverso trattamento serve a soddisfare una reale esigenza aziendale, a conseguire gli scopi aziendali ed è necessario in base al principio di proporzionalità, qualora si faccia valere che il motivo giustificante il diverso trattamento è che la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario ha la funzione di compensare un maggiore onere fisico e di evitare eccessive pretese del datore di lavoro, ma che non sussiste un onere analogo per il dipendente ad orario ridotto quando le sue ore di lavoro straordinario siano effettuate oltre l'orario di lavoro convenuto nel contratto individuale, ma entro i limiti del normale orario settimanale di lavoro (attività a tempo pieno), che è in media di 38,5 ore (v. paragrafi 17, n. 1, e 15, n. 1, del BAT)»;

— nella causa C-34/93:

«1) Se un contratto collettivo di lavoro valido per un'associazione di categoria di diritto pubblico (Bundesknappschaft, sindacato federale dei minatori), che prevede il versamento di maggiorazioni salariali solo in caso di superamento dell'orario normale di lavoro contemplato nel contratto collettivo, escludendo così i dipendenti che hanno stipulato contratti individuali di lavoro ad orario ridotto dalla maggiorazione per le ore di lavoro straordinario finché tali ore rimangano inferiori a quelle del suddetto orario normale di lavoro, sia incompatibile con l'art. 119 del trattato CEE e con la direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE (GU 19 febbraio 1975, L 45, pag. 19), ed in particolare con i suoi artt. 1 e 4, allorché questa esclusione colpisce un numero assai maggiore di donne che di uomini, a meno che detta disciplina non sia giustificata da fattori obiettivi, estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

2) In caso di soluzione affermativa della questione n. 1:

se le seguenti considerazioni costituiscano fattori obiettivi, estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e tali da giustificare la disciplina di cui al n. 1:

- a) la disciplina mira a compensare un maggiore sforzo fisico e a impedire uno sfruttamento eccessivo del lavoratore, il che implica che le ore di lavoro straordinario risultino più gravose per chi lavora a tempo pieno che per i lavoratori a tempo parziale;
- b) in linea generale si può ritenere che la limitazione del tempo libero disponibile risulti più gravosa per i dipendenti che lavorano con l'orario previsto dal normale contratto collettivo che per quelli che lavorano ad orario ridotto.

3) Qualora il punto 2 sia risolto in senso negativo:

se l'art. 119 del Trattato CEE imponga che i dipendenti ad orario ridotto percepiscano, per ogni ora di lavoro straordinario prestata oltre l'orario pattuito nel contratto individuale, l'intera maggiorazione prevista in sede di accordi collettivi per le ore di lavoro straordinario prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno contemplato dal contratto collettivo».

— Nella causa C-50/93:

«Se costituisca una violazione dell'art. 119 del Trattato CEE e 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, il fatto che un contratto collettivo prescriva il pagamento di maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario solo dopo il superamento dell'orario normale di lavoro dallo stesso previsto e non consenta in tal modo, di regola, ai dipendenti ad orario ridotto di vedersi riconosciuto il pagamento delle suddette maggiorazioni, nonostante il numero delle donne che ricadono sotto tale normativa salariale sia molto maggiore di quello degli uomini».

— Nella causa C-78/93:

«1) Se costituisca inosservanza dell'art. 119 del Trattato CEE in quanto "discriminazione indiretta" il fatto che un contratto collettivo di lavoro per i pubblici dipendenti della Repubblica federale di Germania preveda il pagamento di una maggiorazione per le ore di lavoro straordinario solo in caso di superamento del normale orario di lavoro previsto dallo stesso contratto, escludendo così dalla fruizione di tale maggiorazione lavoratori dipendenti che hanno stipulato contratti individuali

di lavoro ad orario ridotto, allorché questa esclusione colpisce un numero sproporzionatamente maggiore di donne che di uomini.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

se l'esclusione dei lavoratori a tempo parziale dalla fruizione della suddetta maggiorazione, operata dal contratto collettivo, possa giustificarsi obiettivamente già per le seguenti ragioni:

- a) da un lato, la maggiorazione contrattuale per le ore di lavoro straordinario ha anche la funzione di compensare un maggiore sforzo fisico ed evitare un eccessivo sfruttamento del dipendente, dovendosi in proposito ritenere, in base all'esperienza, che le ore di lavoro straordinario risultano a priori più gravose per chi lavora a tempo pieno che per i lavoratori a tempo parziale;
- b) d'altro canto, prescindendo dall'esame dei singoli casi, si deve ritenere che la limitazione del tempo libero disponibile risulta più gravosa per i dipendenti a tempo pieno ai sensi del contratto collettivo, i quali devono prestare servizio oltre l'orario normale di lavoro previsto da tale contratto, che non per quelli che lavorano ad orario ridotto».

5 Con due ordinanze 5 marzo e 15 luglio 1993, la Corte, in conformità all'art. 43 del regolamento di procedura, ha riunito, rispettivamente, le cause C-399/92, C-409/92, C-425/92 e C-34/93 e le cause C-50/93 e C-78/93 ai fini della fase orale e della sentenza.

Sulla competenza della Corte

- 6 La convenuta nel giudizio principale di cui alla causa C-78/93 allega in via preliminare l'irricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale. Essa ritiene infatti che, anche se le norme di cui trattasi dovessero violare l'art. 119 del Trattato CEE, l'attrice nella causa principale non potrebbe conseguire il pagamento delle maggiorazioni richieste. L'annullamento da parte del giudice nazionale delle norme impugnate creerebbe un'irrimediabile lacuna del diritto, in quanto la Corte non potrebbe giungere ad accertare in qual modo le parti avrebbero inteso regolare la materia se fossero state a conoscenza dell'allegata violazione del diritto comunitario.

- 7 Occorre innanzi tutto ricordare che, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, quando innanzi a un giudice nazionale di uno Stato membro viene sollevata una questione in merito all'interpretazione del Trattato o degli atti derivati adottati dalle istituzioni comunitarie, detto giudice, qualora ritenga necessaria una pronuncia ai fini del suo giudizio, può chiedere alla Corte di decidere su tale questione.

- 8 Nell'ambito di tale procedimento di rinvio, il giudice nazionale, che è l'unico ad avere conoscenza diretta dei fatti della causa, è nella situazione più idonea per valutare, in considerazione delle peculiarità della controversia, la necessità di una pronuncia pregiudiziale per emettere la sentenza (v. sentenze 29 novembre 1978, causa 83/78, *Pigs Marketing Board*, Racc. pag. 2347, e 28 novembre 1991, causa C-186/90, *Durighello*, Racc. pag. I-5773).

- 9 Di conseguenza, qualora le questioni sollevate dal giudice nazionale vertano sull'interpretazione di una norma comunitaria, in via di principio la Corte è tenuta a statuire (v. sentenza 8 novembre 1990, causa C-231/89, *Gmurzynska*, Racc. pag. I-4003, punto 20).

- 10 Nella fattispecie sembra difficile contestare che le questioni di cui alla causa C-78/93, come del resto quelle di cui alle cause C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93 e C-50/93, rivestano sicura rilevanza nell'ambito delle controversie pendenti innanzi ai giudici tedeschi.
- 11 Pertanto, non sussiste nemmeno il problema, per la Corte, di esimersi dall'offrire ai giudici di rinvio gli elementi di diritto comunitario di cui essi hanno bisogno con il pretesto che un eventuale annullamento delle norme di cui trattasi, operato da questi ultimi, potrebbe dar luogo a una «lacuna del diritto».
- 12 Del resto, per quanto concerne l'esistenza di tale «lacuna del diritto», si può notare che, a causa della sua imperatività, il divieto di discriminazioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile non solo riguarda 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 singoli (v. sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne, Racc. pag. 455). L'art. 119 è inoltre sufficientemente preciso per essere invocato da un privato dinanzi a un giudice nazionale al fine di indurre quest'ultimo a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale, comprese quelle di un contratto collettivo, con esso incompatibile (v. sentenza Defrenne, citata).
- 13 Come sottolineato dalla Corte nella sentenza 27 giugno 1990, Kowalska (causa C-33/89, Racc. pag. I-2591), nel caso in cui il giudice nazionale dovesse disapplicare le clausole di un contratto collettivo, perché contrarie all'art. 119 del Trattato, i membri del gruppo sfavorito avrebbero il diritto di essere assoggettati allo stesso regime degli altri lavoratori, in proporzione al loro tempo di lavoro.
- 14 Ne discende pertanto che, contrariamente a quanto allegato dalla convenuta nel giudizio principale di cui alla causa C-78/93, un eventuale annullamento di dette disposizioni da parte dei giudici nazionali non produrrebbe una lacuna del diritto.

- 15 Dalle considerazioni appena svolte discende che occorre risolvere le questioni poste dai giudici di rinvio.

Sull'esistenza di una discriminazione in contrasto con l'art. 119 del Trattato e con la direttiva

- 16 I giudici di rinvio si pongono innanzi tutto il problema della compatibilità con l'art. 119 del Trattato e con la direttiva di clausole contenute in contratti collettivi, le quali prevedono il pagamento di maggiorazioni retributive per ore di lavoro straordinario solo per le ore prestate oltre il normale orario di lavoro stabilito da detti contratti (e che corrisponde all'orario di lavoro del lavoratore a tempo pieno) ed escludono qualsiasi maggiorazione per le ore prestate dai lavoratori a tempo parziale oltre il loro orario individuale, quando queste ultime non superino il limite stabilito da tali contratti.
- 17 La Commissione e le ricorrenti nelle cause principali ritengono che i contratti collettivi siano assoggettati, al pari delle norme legislative e regolamentari, al principio di non discriminazione sancito dall'art. 119 del Trattato, principio il quale vieta di dare attuazione a qualsiasi disposizione che, pur formulata e applicata in modo neutrale per quanto concerne il sesso, provochi di fatto una discriminazione indiretta, svantaggiando più le donne degli uomini, dato che le prime costituiscono la parte preponderante dei dipendenti ad orario ridotto.
- 18 Come è stato già ricordato in sede di esame della ricevibilità, è pacifico che l'art. 119 del Trattato va applicato non solo alle norme di natura legislativa e regolamentare, ma anche ai contratti di lavoro, sia collettivi sia individuali, a motivo della sua imperatività.

- 19 L'art. 119 del Trattato sancisce il principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro. L'art. 1 della direttiva dal canto suo precisa che detto principio 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. Come sottolineato dalla Corte nella sentenza 31 marzo 1981, Jenkins (causa 96/80, Racc. pag. 911), quest'ultimo articolo è inteso essenzialmente a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato CEE, ma lascia assolutamente impregiudicati sia il contenuto sia la portata di detto principio, quale è sancito da quest'ultima disposizione.
- 20 Il principio della parità delle retribuzioni 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 dette differenze non possano spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.
- 21 Per quanto concerne le norme censurate dalla Commissione e dalle ricorrenti nelle cause principali, è pacifico che esse non stabiliscono discriminazioni direttamente fondate sul sesso.
- 22 Occorre pertanto accertare se le norme di cui trattasi possano costituire discriminazioni indirette, in contrasto con l'art. 119 del Trattato.
- 23 A tal fine è importante determinare, da un lato, se esse sanciscano una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo pieno e quelli ad orario ridotto e, dall'altro, se detta differenza danneggi un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini.

- 24 Di tal natura è infatti il controllo tradizionalmente esercitato in materia dalla Corte (v., segnatamente, sentenze Kowalska, citata, e 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka, Racc. pag. 1607).
- 25 Solo nel caso in cui le soluzioni trovate per questi due problemi dovessero risultare positive si porrebbe la questione dell'esistenza di fattori oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione in grado di giustificare l'accertata differenza di trattamento.
- 26 Occorre rilevare che c'è disparità di trattamento tutte le volte in cui la retribuzione totale pagata ai lavoratori a tempo pieno sia più elevata, a parità di ore prestate in forza di un sottostante rapporto di lavoro retribuito, di quella versata ai lavoratori a tempo parziale.
- 27 Ebbene, nella presente fattispecie, a parità di ore prestate, i lavoratori a tempo parziale ricevono di certo la medesima retribuzione totale di quella percepita dai lavoratori a tempo pieno.
- 28 Il lavoratore ad orario ridotto, il cui orario di lavoro, contrattualmente fissato, sia di 18 ore, riceve in tal modo, lavorando per una diciannovesima ora, una retribuzione complessiva uguale a quella ottenuta dal lavoratore a tempo pieno per le 19 ore prestate.
- 29 Il lavoratore ad orario ridotto gode parimenti di una retribuzione complessiva uguale a quella del lavoratore a tempo pieno quando superi il limite del normale orario di lavoro quale stabilito dai contratti collettivi, poiché egli gode in tal caso anche della maggiorazione retributiva per le ore di lavoro straordinario.

30 Occorre ricavarne pertanto che la norme di cui trattasi non fanno sorgere differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo pieno e che non può quindi sussistere nessuna discriminazione in contrasto con gli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva.

31 Di conseguenza, occorre risolvere la prima questione nel senso che l'art. 119 del Trattato CEE e l'art. 1 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, non ostano a che un contratto collettivo preveda il pagamento di maggiorazioni per ore di lavoro straordinario solo in caso di superamento del normale orario di lavoro da esso stabilito per i lavoratori a tempo pieno.

Sulle altre questioni sottoposte alla Corte

32 Data la soluzione fornita alla prima questione, non occorre risolvere le questioni intese, da un lato, ad accertare se esistano fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso tali da giustificare un'eventuale differenza di trattamento e, dall'altro, a definire le modalità per il calcolo della maggiorazione cui avrebbe avuto diritto il lavoratore ad orario ridotto.

Sulle spese

33 Le spese sostenute dai governi tedesco, francese, ellenico, del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nelle cause principali il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Landesarbeitsgericht di Hamm, dall'Arbeitsgericht di Amburgo, dall'Arbeitsgericht di Elmshorn, dall'Arbeitsgericht di Bochum e dall'Arbeitsgericht di Neumünster con ordinanze 22 ottobre 1992 (causa C-399/92), 4 novembre 1992 (causa C-425/92), 6 novembre 1992 (causa C-409/92), 18 dicembre 1992 (causa C-50/93), 21 gennaio 1993 (causa C-34/93) e 1° febbraio 1993 (causa C-78/93) dichiara:

L'art. 119 del Trattato CEE e l'art. 1 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, non ostano a che un contratto collettivo preveda il pagamento di maggiorazioni per ore di lavoro straordinario solo in caso di superamento del normale orario di lavoro da esso stabilito per i lavoratori a tempo pieno.

Schockweiler

Kapteyn

Mancini

Kakouris

Murray

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 15 dicembre 1994.

Il cancelliere

Il presidente della Sesta Sezione

R. Grass

F. A. Schockweiler