

Causa C-167/97

Regina
contro
Secretary of State for Employment,
ex parte: Nicole Seymour-Smith e Laura Perez

(domanda di pronuncia pregiudiziale
proposta dalla House of Lords)

«Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile —
Parità di retribuzione — Parità di trattamento — Indennità per licenziamento
senza giustificato motivo — Nozione di retribuzione — Diritto del lavoratore
di non essere licenziato ingiustificatamente — Inclusione nell'ambito
di applicazione dell'art. 119 del Trattato CE o della direttiva 76/207/CEE —
Criterio giuridico per stabilire se un provvedimento nazionale costituisca
una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato —
Giustificazione oggettiva»

Conclusioni dell'avvocato generale G. Cosmas, presentate il 14 luglio 1998 I - 626
Sentenza della Corte 9 febbraio 1999 I - 666

Massime della sentenza

1. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Parità di retribuzione — Retribuzione — Nozione — Indennità per licenziamento senza giustificato motivo — Inclusione*
(Trattato CE, art. 119)

2. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Parità di retribuzione — Art. 119 del Trattato — Parità di trattamento nell'accesso al lavoro e nelle condizioni di lavoro — Direttiva 76/207 — Ambiti rispettivi di applicazione (Trattato CE, art. 119; direttiva del Consiglio 76/207)*

3. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Parità di retribuzione — Provvedimento nazionale che comporta una discriminazione indiretta — Valutazione ad opera del giudice nazionale — Criteri — Prova di una giustificazione obiettiva incombente allo Stato membro (Trattato CE, art. 119)*

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. Tale indennità è destinata soprattutto ad accordare al lavoratore quanto egli avrebbe dovuto ricevere se il datore di lavoro non avesse illegittimamente posto fine al rapporto di lavoro.

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.

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'am-

bito di applicazione della direttiva 76/207, 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. Per accertare se un provvedimento adottato da uno Stato membro, in forza del quale la tutela contro i licenziamenti senza giustificato motivo si applica solo ai lavoratori subordinati che hanno prestato lavoro per un periodo minimo di due anni, 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, al quale compete determinare, tenendo conto di tutte le circostanze giuridiche e di fatto pertinenti, la data alla quale è necessario valutare la legittimità di tale provvedimento, 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.

A tale riguardo, 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. Semplici affermazioni generiche,

riguardanti l'attitudine di un provvedimento determinato a promuovere l'avvicinamento 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.