

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

26 settembre 2000 *

Nel procedimento C-322/98,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dal Landesarbeitsgericht di Amburgo (Germania), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Bärbel Kachelmann

e

Bankhaus Hermann Lampe KG,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio

* Lingua processuale: il tedesco.

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),

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dai signori D.A.O. Edward, presidente di sezione, L. Sevón, P.J.G. Kapteyn (relatore), H. Ragnemalm e M. Wathelet, giudici,

avvocato generale: A. Saggio

cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la signora Kachelmann dall'avv. K. Bertelsmann, del foro di Amburgo;
- per la Bankhaus Hermann Lampe KG dall'avv. I. Heydasch, del foro di Amburgo;
- per il governo tedesco dai signori W.-D. Plessing, Ministerialrat presso il Ministero federale dell'Economia, e C.-D. Quassowski, Regierungsdirektor presso lo stesso Ministero, in qualità di agenti;
- per la Commissione delle Comunità europee dai signori P. Hillenkamp, consigliere giuridico, e A. Aresu, membro del servizio giuridico, in qualità di agenti, assistiti dagli avv.ti C. Jacobs e R. Karpenstein, del foro di Amburgo,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Kachelmann, della Bankhaus Hermann Lampe KG e della Commissione all'udienza del 20 gennaio 2000,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 14 marzo 2000,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 24 luglio 1998, pervenuta in cancelleria il 20 agosto successivo, il Landesarbeitsgericht di Amburgo ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), una questione pregiudiziale sull'interpretazione dell'art. 5, n. 1, 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; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tale questione è stata sollevata nell'ambito di una controversia tra la signora Bärbel Kachelmann e la Bankhaus Hermann Lampe KG (in prosieguo: la «Bankhaus»), suo ex datore di lavoro, riguardo al suo licenziamento per motivi economici.

Ambito normativo

Il diritto comunitario

- 3 A tenore dell'art. 2, n. 1 della direttiva, il principio della parità di trattamento ai sensi delle disposizioni della direttiva implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

- 4 L'art. 5 della medesima direttiva così recita:

«1. 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.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei

contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.»

Il diritto nazionale

- 5 L'art. 1, nn. 1-3, del Kündigungsschutzgesetz (legge tedesca sulla tutela contro il licenziamento BGBI., 1969 I, pag. 1317), nella versione applicabile nella causa principale (in prosieguo: il «KSchG»), stabilisce quanto segue:

«1. Il licenziamento di un lavoratore dipendente il cui contratto è durato ininterrottamente oltre sei mesi nella stessa impresa è giuridicamente inoperante quando non è socialmente giustificato.

2. Il licenziamento è socialmente ingiustificato quando non è dovuto a motivi legati alla persona o al comportamento del lavoratore dipendente o a necessità pressanti dell'impresa che ostano alla conservazione del posto del lavoratore dipendente in tale impresa (...)

3. Nell'ipotesi in cui un lavoratore dipendente venga licenziato in ragione di necessità pressanti dell'impresa ai sensi del n. 2, il licenziamento è comunque socialmente ingiustificato se il datore di lavoro non ha tenuto conto o ha tenuto conto insufficientemente degli aspetti sociali scegliendo il lavoratore; su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro deve indicargli le ragioni che hanno motivato la sua scelta sociale. La prima frase non si applica quando esigenze funzionali, economiche o altre esigenze comprovate condizionano nell'impresa la conservazione del posto di uno o diversi lavoratori e ostano a che la scelta sia fatta secondo criteri sociali. Il lavoratore deve provare la realtà dei fatti che fanno risultare il licenziamento socialmente ingiustificato ai sensi della prima frase.»
- 6 L'art. 611 bis del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco) dispone che il datore di lavoro non può sfavorire un lavoratore dipendente a motivo del suo sesso in occasione della stipulazione di un contratto o in occasione di un provvedimento, in particolare in occasione di un licenziamento.
- 7 In forza dell'art. 2, n. 1, del Beschäftigungsförderungsgesetz (legge tedesca sulla promozione dell'occupazione) è vietato al datore di lavoro trattare un lavoratore a tempo parziale in modo diverso rispetto ai lavoratori a tempo pieno, salvo che ragioni oggettive non giustifichino una disparità di trattamento.

La causa principale

- 8 Assunta dalla Bankhaus dal 1° aprile 1991 come impiegata di banca qualificata e redattrice diplomata bilingue tedesco/inglese, la signora Kachelmann era incaricata della gestione delle pratiche del dipartimento «Recupero» del settore operazioni documentarie presso la filiale di Amburgo. Essa era impiegata a tempo parziale per 30 ore settimanali (76,92%), mentre l'orario di lavoro stabilito dal contratto collettivo per gli impiegati a tempo pieno era di 38 ore settimanali.

- 9 A causa di una riduzione del volume delle sue attività internazionali, la Bankhaus ha deciso di accorpare il dipartimento «Recupero», fino a quel momento distinto, al resto del servizio operazioni documentarie. Tale misura è stata parzialmente accompagnata da una nuova ripartizione dei compiti. Ritenendo di avere troppi dipendenti, la Bankhaus ha notificato alla signora Kachelmann, con lettera 21 giugno 1996, il suo licenziamento per motivi economici con effetto dal 30 settembre 1996.
- 10 La signora Kachelmann ha proposto ricorso contro il licenziamento dinanzi all'Arbeitsgericht di Amburgo. Secondo la ricorrente nella causa principale, nell'ambito del procedimento che aveva portato alla notifica del suo licenziamento per motivi economici, la Bankhaus non avrebbe proceduto alla scelta sociale tra i lavoratori addetti alle stesse mansioni. Essa infatti non avrebbe paragonato la signora Kachelmann, occupata per 30 ore settimanali, ai lavoratori occupati a tempo pieno, cioè con un orario di 38 ore settimanali, nonostante il fatto che prima della notifica del licenziamento, la ricorrente si fosse dichiarata pronta a lavorare a tempo pieno.
- 11 Con sentenza 18 febbraio 1997 l'Arbeitsgericht ha respinto il ricorso della signora Kachelmann. Secondo tale giudice non era possibile assegnare quest'ultima ad un posto a tempo pieno senza modificare il suo contratto di lavoro, di modo che il posto della ricorrente e i posti dei lavoratori a tempo pieno non erano tra loro paragonabili. Inoltre, la Bankhaus non aveva l'obbligo di aumentare il volume di lavoro della ricorrente, modificando il suo contratto di lavoro, per poterla impiegare in un posto a tempo pieno al solo scopo di evitarne il licenziamento.
- 12 Ritenendo che l'esclusione dei lavoratori a tempo parziale dalla categoria dei lavoratori tra i quali il datore di lavoro deve procedere alla scelta sociale in caso di licenziamento per motivi economici sia indirettamente discriminatoria e violi in tal modo la direttiva, la ricorrente ha proposto appello contro la detta sentenza dinanzi al Landesarbeitsgericht di Amburgo.

- 13 Emerge dall'ordinanza di rinvio che la Bankhaus continua a occupare una collaboratrice a tempo pieno le cui mansioni sono paragonabili a quelle della ricorrente e che la signora Kachelmann, tenuto conto della sua situazione sociale, va considerata avere la precedenza riguardo alla tutela del suo posto. Il Landesarbeitsgericht ritiene altresì che, nel caso in cui detta collaboratrice non fosse considerata paragonabile alla signora Kachelmann, poiché esse erano occupate una a tempo pieno, l'altra a tempo parziale, ciò potrebbe implicare una discriminazione indiretta contro la ricorrente nella causa principale.

La questione pregiudiziale

- 14 Di conseguenza, il Landesarbeitsgericht di Amburgo ha deciso di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207/CEE vada interpretato nel senso che, in caso di applicazione dell'art. 1, n. 3, della legge sulla tutela contro il licenziamento (Kündigungsschutzgesetz) — nella fattispecie, nella versione vigente fino al 30 settembre 1996 — le lavoratrici occupate a tempo parziale devono essere considerate, nell'ambito della scelta sociale, paragonabili ai lavoratori o alle lavoratrici occupati a tempo pieno qualora in un settore siano occupate a tempo parziale molte più donne che uomini».

Sulla ricevibilità

- 15 Il governo tedesco considera la questione pregiudiziale irricevibile. Esso sostiene, da un lato, che l'art. 5, n. 1, della direttiva è irrilevante per la definizione della causa principale in quanto, nella fattispecie, la scelta sociale prevista dall'art. 1, n. 3, del KSchG riguarda due lavoratori dello stesso sesso, e precisamente due

lavoratori di sesso femminile. Dall'altro, esso considera che gli elementi di fatto forniti dal Landesarbeitsgericht nell'ordinanza di rinvio sono insufficienti per permettere alla Corte di pronunciarsi.

- 16 A proposito di tali argomenti, occorre rammentare che, secondo una costante giurisprudenza, spetta unicamente ai giudici nazionali aditi e che debbono assumersi la responsabilità della decisione da emanare valutare, con riferimento alle particolarità di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale, ai fini della loro sentenza, sia la pertinenza delle questioni da sottoporre alla Corte (v., in particolare, sentenza 14 dicembre 1995, causa C-387/93, *Banchero*, Racc. pag. I-4663, punto 15). Di conseguenza, se le questioni sollevate vertono sull'interpretazione del diritto comunitario, la Corte, in via di principio, è tenuta a pronunciarsi (v., in particolare, sentenza 15 dicembre 1995, causa C-415/93, *Bosman*, Racc. pag. I-4921, punto 59).
- 17 Tuttavia, in talune ipotesi eccezionali, spetta alla Corte esaminare le condizioni in cui essa viene adita dal giudice nazionale al fine di verificare la propria competenza (v., in tal senso, sentenza 16 dicembre 1981, causa 244/80, *Foglia*, Racc. pag. 3045, punto 21). La Corte può rifiutare di pronunciarsi su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale solo qualora risulti manifestamente che l'interpretazione del diritto comunitario chiesta non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto della causa principale oppure qualora il problema sia di natura ipotetica o la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (v., in particolare, sentenza *Bosman*, citata, punto 61, e 13 luglio 2000, causa C-36/99, *Idéal Tourisme*, Racc. pag. I-6049, punto 20).
- 18 Così non è nella fattispecie. Infatti, è pacifico che la direttiva, secondo il suo art. 1, mira all'attuazione, negli Stati membri, del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le condizioni inerenti al licenziamento.

- 19 Orbene, da un lato, emerge dall'ordinanza di rinvio e dalle osservazioni presentate alla Corte che la questione pregiudiziale verte sugli eventuali effetti discriminatori risultanti, in generale, dall'applicazione del KSchG in caso di licenziamento per motivi economici.
- 20 Dall'altro, occorre rilevare che, benché l'ordinanza di rinvio sia stata redatta in modo succinto, la Corte dispone, nella fattispecie, degli elementi di fatto e di diritto sufficienti per risolvere utilmente la questione che le è stata sottoposta.
- 21 Emerge da quanto sopra che la questione pregiudiziale va dichiarata ricevibile.

Nel merito

- 22 Con la sua questione il giudice a quo chiede, in sostanza, se gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva ostino a un'interpretazione di una norma nazionale, come l'art. 1, n. 3, del KSchG, secondo la quale i lavoratori a tempo pieno non sono paragonabili ai lavoratori a tempo parziale ai fini della scelta sociale che il datore di lavoro deve effettuare in caso di soppressione di un posto a tempo parziale per motivi economici.
- 23 A tale proposito occorre rammentare, in via preliminare, che secondo una giurisprudenza costante, una normativa nazionale comporta una discriminazione indiretta ai danni delle lavoratrici qualora, pur essendo formulata in modo imparziale, sfavorisca di fatto una percentuale notevolmente più elevata di donne che di uomini, salvo che tale disparità di trattamento sia giustificata da fattori

oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in particolare, sentenza 6 aprile 2000, causa C-226/98, Jørgensen, Racc. pag. I-2447, punto 29).

- 24 È pacifico che in Germania i lavoratori a tempo parziale sono molto più spesso donne che uomini.
- 25 Per fornire una soluzione utile al giudice a quo, occorre di conseguenza verificare se l'applicazione di una norma nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale comporti una disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno. Nel caso in cui ciò si verifichi si pone la questione se tale disparità di trattamento sia giustificata da fattori oggettivi e estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.
- 26 A tale proposito, è giocoforza constatare anzitutto che l'incomparabilità tra i lavoratori a tempo pieno e i lavoratori a tempo parziale nell'ambito della scelta sociale da effettuare a norma dell'art. 1, n. 3, del KSchG non comporta alcuno svantaggio diretto per l'ultima categoria di lavoratori. Infatti, i lavoratori a tempo pieno e i lavoratori a tempo parziale sono favoriti o sfavoriti allo stesso modo a seconda che, nel caso concreto, in un'impresa venga soppresso un posto a tempo pieno o un posto a tempo parziale.
- 27 Tuttavia occorre osservare, come ha fatto la Commissione, che, in Germania, e probabilmente nell'intero territorio della Comunità, il numero dei lavoratori occupati a tempo pieno è, in tutti i settori, notevolmente più elevato del numero dei lavoratori a tempo parziale. Ne consegue perciò che, in caso di soppressione di posti di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono in generale sfavoriti poiché hanno minori possibilità di trovare un altro posto paragonabile.

- 28 Di conseguenza, l'incomparabilità tra i lavoratori a tempo pieno e i lavoratori a tempo parziale nell'ambito della scelta sociale da effettuare ai sensi dell'art. 1, n. 3, del KSchG può determinare una disparità di trattamento a danno dei lavoratori a tempo parziale e comportare uno svantaggio indiretto per questi ultimi.
- 29 Occorre quindi stabilire se tale disparità di trattamento sia giustificata da fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.
- 30 A tale proposito si deve rilevare che, allo stato attuale del diritto comunitario, la politica sociale compete agli Stati membri, i quali dispongono di un congruo potere discrezionale per quanto riguarda la natura dei provvedimenti di tutela sociale e le modalità concrete della loro attuazione. Se rispondono ad una legittima finalità di politica sociale, sono atti al perseguimento di tale finalità e all'uopo necessari e se sono giustificati da motivi estranei ad una discriminazione basata sul sesso, siffatti provvedimenti non possono essere considerati violazione del principio della parità di trattamento (sentenza Jørgensen, citata, punto 41).
- 31 Risulta dal fascicolo che la finalità della normativa tedesca di cui trattasi è la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti, tenendo conto nel contempo delle esigenze funzionali ed economiche dell'impresa.
- 32 A tale proposito, emerge dalle osservazioni presentate alla Corte che la paragonabilità dei posti di lavoro viene determinata in funzione del contenuto sostanziale dei rispettivi contratti di lavoro, valutando se il lavoratore il cui posto è soppresso per motivi propri all'impresa sia in grado, tenuto conto delle sue

qualifiche professionali e delle attività da lui esercitate fino ad allora nell'impresa, di eseguire il lavoro diverso, ma equivalente, degli altri lavoratori.

- 33 L'applicazione di tali criteri può certamente comportare uno svantaggio indiretto per i lavoratori a tempo parziale poiché la paragonabilità dei loro posti con quelli dei lavoratori a tempo pieno è esclusa. Tuttavia, come ha osservato il governo tedesco, l'introduzione di una paragonabilità tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale nell'ambito della scelta sociale da effettuare ai sensi dell'art. 1, n. 3, del KSchG si risolverebbe nel favorire i lavoratori a tempo parziale sfavorendo nel contempo i lavoratori a tempo pieno. Nel caso in cui il loro posto di lavoro fosse soppresso, ai lavoratori a tempo parziale si dovrebbe, infatti, proporre un'assegnazione ad un posto a tempo pieno sebbene, in forza del loro contratto di lavoro, non abbiano il diritto di esservi assegnati.
- 34 La questione se i lavoratori a tempo parziale debbano beneficiare di tale vantaggio o meno, rientra nella valutazione del legislatore nazionale, al quale solo compete di trovare un giusto equilibrio nel diritto del lavoro tra i diversi interessi di cui trattasi, valutazione che, nella fattispecie, è basata su considerazioni che sono estranee al fatto che si tratti di lavoratori o di lavoratrici.
- 35 Di conseguenza, occorre risolvere la questione in esame dichiarando che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva, vanno interpretati nel senso che non ostano a un'interpretazione di una norma nazionale, come l'art. 1, n. 3, del KSchG, che consideri in generale che i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno non sono equiparabili tra loro ai fini della scelta sociale che il datore di lavoro deve effettuare in caso di soppressione di un posto a tempo parziale per motivi economici.

Sulle spese

- ³⁶ Le spese sostenute dal governo tedesco 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 (Quinta Sezione),

pronunciandosi sulla questione sottoposta dal Landesarbeitsgericht di Amburgo con ordinanza 24 luglio 1998, dichiara:

Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, 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, devono essere interpretati nel senso che non ostano a un'interpretazione di una norma nazionale, come l'art. 1, n. 3, del Kündigungsschutzgesetz, nella versione vigente fino al 30 settembre 1996, che consideri in generale che i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno non sono equiparabili tra loro ai fini della scelta sociale che il datore di lavoro deve effettuare in caso di soppressione di un posto a tempo parziale per motivi economici.

Edward

Sevón

Kapteyn

Ragnemalm

Wathelet

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 26 settembre 2000.

Il cancelliere

Il presidente della Quinta Sezione

R. Grass

D.A.O. Edward