

SENTENZA DELLA CORTE

28 marzo 2000 \*

Nel procedimento C-158/97,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dallo Staatsgerichtshof del Land dell'Assia (Repubblica federale di Germania) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Georg Badeck e altri,

con l'intervento di:

Hessische Ministerpräsident

e

Landesanwalt beim Staatsgerichtshof del Land dell'Assia,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 2, nn. 1 e 4, 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

\* Lingua processuale: il tedesco.

lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori G.C. Rodríguez Iglesias, presidente, J.C. Moitinho de Almeida e R. Schintgen, presidenti di sezione, P.J.G. Kapteyn (relatore), C. Gulmann, J.-Puissochet, G. Hirsch, P. Jann e M. Wathelet, giudici,

avvocato generale: A. Saggio

cancelliere: H.A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il signor Badeck e altri, dal signor M. Sachs, professore all'università di Düsseldorf;
- per lo Hessische Ministerpräsident, dai signori E. Denninger e S. Simitis, professori all'Università di Francoforte sul Meno, in qualità di agenti;
- per il Landesanwalt beim Staatsgerichtshof del Land dell'Assia, dal signor K. Apel, Landesanwalt;

- per il governo olandese, dal signor A. Bos, consigliere giuridico presso il Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;
- per il governo finlandese, dal signor H. Rotkirch, ambasciatore, capo del servizio «Affari giuridici» del Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal signor J. Grunwald, consigliere giuridico, e dalla signora M. Wolfcarius, membro del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del signor Badeck e altri, rappresentati dal signor M. Sachs, dello Hessische Ministerpräsident, rappresentato dai signori E. Denninger e S. Simitis, del Landesanwalt beim Staatsgerichtshof del Land dell'Assia, del signor K. Apel, del governo olandese, rappresentato dal signor J. S. van den Oosterkamp, consigliere giuridico presso il Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente, del governo finlandese, rappresentato dalla signora T. Pynnä, consigliere giuridico presso il Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente, e

della Commissione, rappresentata dal signor J. Grunwald e dalla signora signor Wolfcarius, all'udienza del 13 ottobre 1998,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 10 giugno 1999,

ha pronunciato la seguente

### Sentenza

- 1 Con ordinanza 16 aprile 1997, pervenuta in cancelleria il 24 aprile successivo, lo Staatsgerichtshof del Land dell'Assia ha sottoposto a questa Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), una questione pregiudiziale relativa all'interpretazione dell'art. 2, nn. 1 e 4, 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 un procedimento di controllo di legittimità («Normenkontrollverfahren») su ricorso presentato dal signor Badeck e altri, con l'intervento dello Hessische Ministerpräsident (in prosieguo: il «Ministerpräsident») e del Landesanwalt beim Staatsgerichtshof del Land dell'Assia (in prosieguo: il «Landesanwalt»).

## Il quadro normativo

### A — *Disposizioni comunitarie*

3 L'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva, così recita:

«1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

(...)

4. La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1».

4 Nel terzo 'considerando' della raccomandazione del Consiglio 13 dicembre 1984, 84/635/CEE, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (GUL 331, pag. 34), «le disposizioni normative esistenti in materia di parità di trattamento, intese a conferire diritti agli individui, sono inadeguate per eliminare tutte le disparità di fatto, a meno che non siano intraprese azioni parallele da parte dei

governi, delle parti sociali e degli altri enti interessati per controbilanciare gli effetti negativi risultanti per le donne, nel campo dell'occupazione, da atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali». Riferendosi esplicitamente all'art. 2, n. 4, della direttiva, il Consiglio raccomandava agli Stati membri:

«1) di adottare una politica di azione positiva intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista, la quale comporti misure generali e specifiche adeguate, nel quadro delle politiche e delle prassi nazionali e nel pieno rispetto delle competenze delle parti sociali, nell'intento di:

a) eliminare o compensare gli effetti negativi derivanti, per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture basati su una divisione tradizionale dei ruoli, all'interno della società, tra uomini e donne;

b) incoraggiare la partecipazione delle donne alle varie attività nei settori della vita lavorativa nei quali esse siano attualmente sottorappresentate, in particolare nei settori d'avvenire, e ai livelli superiori di responsabilità, per ottenere una migliore utilizzazione di tutte le risorse umane;

(...)».

- 5 Dopo l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, avvenuta il 1° maggio 1999, l'art. 141 CE, nn. 1 e 4, recita:

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

(...)

4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali».

- 6 La dichiarazione n. 28, relativa all'art. 141 (ex art. 119), n. 4, del Trattato che istituisce la Comunità europea, allegata al Trattato di Amsterdam, stabilisce:

«Gli Stati membri, nell'adozione delle misure di cui all'articolo 141, paragrafo 4, del trattato che istituisce la Comunità europea dovrebbero mirare, anzitutto, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa».

B — *Disposizioni nazionali*

- 7 Lo Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (legge dell'Assia sulla parità di trattamento tra donne e uomini e sulla rimozione di discriminazioni della donna nel pubblico impiego; in prosieguo: lo «HGlG») è stato adottato il 21 dicembre 1993 (GBVBl. I, pag. 729). Il suo periodo di validità è stato fissato in tredici anni a partire dalla sua entrata in vigore, avvenuta il 31 dicembre 1993.
- 8 In base all'art. 1, scopo dello HGlG è l'uguale accesso di donne e uomini ai pubblici uffici attraverso l'adozione di piani di promozione con obiettivi vincolanti relativi alle condizioni di accesso, di lavoro e di carriera delle donne.
- 9 Dall'ordinanza di rinvio risulta che le altre disposizioni dello HGlG che rilevano ai fini della causa principale sono le seguenti:

## «Articolo 3 — Principi

1 Ciascun servizio ha l'obbligo di attivarsi, mediante piani di promozione della donna (artt. 4-6) ed altre misure di promozione (artt. 7-14), per la parificazione di donne e uomini nel servizio pubblico e per rimuovere le situazioni di

insufficiente rappresentanza femminile e le discriminazioni fondate sul sesso e sullo stato di famiglia.

2. Le donne si considerano sottorappresentate quando, nell'ambito di applicazione di un piano per la promozione della donna (art. 4), per ogni fascia di stipendi, retribuzioni e salari di una determinata carriera sono impiegate meno donne che uomini. Nei ruoli di ingresso di ogni carriera le donne si considerano sottorappresentate quando in tutti i gradi della carriera sono impiegate meno donne che uomini. La frase precedente vale, conformemente, per gli incarichi iniziali delle carriere di magistrato e pubblico ministero. Nell'ambito di applicazione di un piano per la promozione femminile ogni fascia salariale di una carriera, ogni fascia di stipendio e di retribuzione costituiscono un settore. L'autorità che stabilisce il piano di promozione può procedere ad ulteriori ripartizioni.

3. Donne e uomini non possono essere discriminati a causa del sesso o dello stato di famiglia (...).

#### Articolo 5 — Contenuto del piano di promozione femminile

(...)

3. Il piano di promozione femminile contiene, per ogni due anni, obiettivi vincolanti relativi alla quota femminile nelle assunzioni e promozioni per aumentare la presenza femminile in settori nei quali le donne sono sottorap-

presentate. Per la fissazione degli obiettivi i criteri sono dati dalle particolarità esistenti all'interno di ogni settore e servizio.

4. Per ogni piano di promozione deve essere prevista, per ciascun settore nel quale le donne siano sottorappresentate, l'assegnazione a donne di più della metà degli effettivi. Questo non vale quando il sesso sia una condizione imprescindibile per una determinata attività. Qualora venga dimostrato attendibilmente che non è possibile raggiungere un numero sufficiente di donne con le qualifiche necessarie, si può prevedere un numero corrispondentemente inferiore di posti che devono essere occupati da donne. Nel caso di promozioni senza assegnazione di posti in settori nei quali le donne sono sottorappresentate dev'essere prevista una quota di presenza femminile pari almeno a quella della fascia retributiva immediatamente inferiore, salvo quanto previsto alla terza frase. Qualora siano previste misure di economia relative al personale che bloccano o sopprimono determinati posti, il piano di promozione deve garantire che la quota di presenza femminile nei settori interessati resti quanto meno inalterata.

(...).

7. I posti del settore scientifico che, ai sensi dell'art. 57 a, in combinato disposto con l'art. 57 b), n. 2, commi 1 o 3, dello Hochschulrahmengesetz (legge quadro sull'università), vengono assegnati temporaneamente devono essere ricoperti da una quota di personale femminile pari almeno a quella rappresentata dalle donne tra i laureati di ciascun settore di studi. I posti del settore scientifico che, ai sensi dell'art. 48 dello Hochschulrahmengesetz, vengono assegnati temporaneamente devono essere ricoperti da una quota di personale femminile pari almeno a quella rappresentata dalle donne tra i dottori per ciascun settore di studi. I fondi stanziati per l'assunzione di personale scientifico ausiliario non laureato devono essere impiegati per l'occupazione di una quota di personale femminile pari almeno a quella rappresentata dalle donne tra gli studenti per ciascun settore di studi.

## Articolo 7 — Assegnazione di posti di formazione

1. Nelle professioni qualificate in cui le donne sono sottorappresentate, devono essere loro riservati perlomeno la metà dei posti di formazione da assegnare. Questo non vale per formazioni che siano impartite esclusivamente dallo Stato.

2. Devono essere adottate misure adeguate per richiamare l'attenzione delle donne sulla disponibilità di posti di formazione professionale, ai sensi del n. 1, prima frase, del presente articolo, e per incoraggiare la loro candidatura. Se, nonostante tali misure, non si abbia un numero sufficiente di candidature femminili, può venire assegnata a uomini, contrariamente al disposto del n. 1, prima frase, più della metà dei posti di formazione.

## Articolo 9 — Colloquio di assunzione

1. In settori nei quali le donne sono sottorappresentate sono invitate al colloquio di assunzione, ove abbia luogo, almeno tante donne quanti uomini, oppure tutte le candidate, quando soddisfino i requisiti stabiliti dalla legge o altrimenti richiesti per ricoprire il posto vacante o l'ufficio da ricoprire.

---

(...)

## Articolo 10 — Selezione

1. Per garantire la parità di trattamento tra uomo e donna nell'accesso e nella promozione, nonché la realizzazione dei piani di promozione femminile, l'idoneità, la capacità e il rendimento specifico (qualifica) devono essere valutati in conformità alle esigenze del posto da occupare o dell'ufficio da ricoprire. Nella valutazione delle qualifiche, le competenze e l'esperienza acquisite nell'assistenza di bambini o soggetti bisognosi di cure in ambito domestico (lavoro familiare) devono essere prese in considerazione, in quanto rilevino nella valutazione dell'idoneità, preparazione e capacità dei candidati di entrambi i sessi. Ciò vale anche quando il lavoro familiare è stato prestato al di fuori dell'ambito del lavoro remunerato.

2. L'anzianità di servizio, l'età e la data dell'ultima promozione possono essere considerate solo in quanto rilevino ai fini della valutazione dell'idoneità, rendimento e capacità dei candidati di entrambi i sessi.

3. Non possono venire presi in considerazione lo stato di famiglia o il reddito del partner. Un'occupazione a tempo parziale, congedi e ritardi nella conclusione della formazione che siano dovuti alla cura di bambini o di familiari bisognosi di cure secondo attestazione medica non possono avere effetti svantaggiosi sulla valutazione, né possono pregiudicare l'avanzamento professionale. Ciò non implica una equiparazione sistematica dei periodi di congedo allo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Se gli obiettivi del piano di promozione femminile fissati per un periodo di due anni non vengono raggiunti, ogni assunzione o promozione maschile in un settore in cui le donne sono sottorappresentate necessita, fino alla loro realizzazione, dell'approvazione dell'istanza che ha approvato il piano, e, per i piani approvati

nell'ambito dei ministeri, della cancelleria e dell'ufficio del personale del Land, dell'approvazione del governo del Land ... La prima frase non trova applicazione nei casi previsti dall'art. 127, terzo comma, della costituzione dell'Assia.

5. Se non sia stato approvato alcun piano di promozione femminile, nei settori che presentano una insufficiente rappresentanza femminile non si può procedere ad alcuna nuova assunzione o promozione. Se un piano di promozione non sia ancora entrato in vigore a causa di un procedimento a norma degli artt. 70-71 della legge dell'Assia sulla rappresentanza del personale, non può procedersi ad assunzioni e promozioni che siano in contrasto con il piano già predisposto.

(...)

#### Articolo 14 — Collegi

Nella composizione di commissioni, consigli, organismi di amministrazione e controllo e di collegi di altro tipo almeno la metà dei membri dev'essere costituita da donne».

#### La causa principale

- <sup>10</sup> Il 28 novembre 1994 quarantasei deputati del Landtag dell'Assia hanno adito il giudice di rinvio al fine di far sindacare la legittimità dello HGI, in particolare dei suoi artt. 3, 5, 7, 8-11, 14, 16 e 18, da essi ritenuto incompatibile con la costituzione del Land dell'Assia.

- 11 I ricorrenti nella causa principale ritengono che lo HGIg sia in contrasto, da un lato, con il principio costituzionale della «scelta dei più capaci», in quanto esso implicherebbe la scelta dei candidati in base non al merito, bensì al sesso e, dall'altro, con il principio della parità di trattamento, che non soltanto vieta di accordare privilegi ad un gruppo specifico, ma riconosce altresì un diritto fondamentale a tutti gli individui, diritto che garantirebbe ai cittadini pari opportunità nelle condizioni di partenza e non la realizzazione di automatismi a favore di una categoria specifica di soggetti. Inoltre, lo HGIg sarebbe incompatibile anche con la direttiva, così come interpretata dalla Corte nella sentenza 17 ottobre 1995, causa C-450/93, Kalanke (Racc. pag. I-3051).

### La questione pregiudiziale

- 12 Di conseguenza, lo Staatsgerichtshof del Land dell'Assia ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 2, nn. 1 e 4, 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), osti a una normativa nazionale per cui:

- 1) in casi di insufficiente rappresentanza, ai sensi dell'art. 3, nn. 1 e 2, della legge dello HGIg, la scelta, ai sensi dell'art. 10 della stessa legge, tra un candidato di sesso femminile e uno di sesso maschile a parità di qualifica deve avvenire, per il vincolo posto dagli obiettivi del piano di promozione della donna di cui all'art. 5, nn. 3 e 4 della legge, in ogni caso a favore della donna quando ciò sia necessario al conseguimento di tali obiettivi e non vi siano ostacoli di maggiore rilevanza giuridica;

- 2) gli obiettivi vincolanti del piano di promozione della donna per posti temporanei del servizio scientifico e per assistenti scientifici, ai sensi dell'art. 5, n. 7, dello HGI G, devono prevedere una quota minima di personale femminile pari a quella esistente tra i laureati (n. 7, prima frase), i titolari di un dottorato (n. 7, seconda frase) e gli studenti (n. 7, terza frase) di ciascun settore di studi;
- 3) le donne nell'ambito delle professioni qualificate nelle quali siano insufficientemente rappresentate devono essere preferite nell'assegnazione dei posti di formazione, ai sensi dell'art. 7, n. 1, dello HGI G, fino a concorrenza della metà di questi, a meno che non si tratti di corsi di formazione gestiti esclusivamente dallo Stato;
- 4) in settori nei quali le donne sono insufficientemente rappresentate, ai sensi dell'art. 9, n. 1, dello HGI G, devono essere chiamate a un colloquio di assunzione tante donne quanti uomini, oppure tutte le candidate, quando soddisfino i requisiti stabiliti dalla legge o comunque previsti per ricoprire il posto o esercitare la carica vacante;
- 5) la metà dei membri di commissioni, consigli, organi di amministrazione e di controllo nonché di collegi di altro tipo dev'essere costituita, ai sensi dell'art. 14 dello HGI G, da donne».

### Osservazioni preliminari

- 13 In limine, occorre osservare che la questione pregiudiziale verte sulla compatibilità con l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva delle diverse misure di azione positiva adottate dal legislatore del Land dell'Assia a favore delle donne.

- 14 Pertanto, ai fini della soluzione della controversia nella causa principale, l'interpretazione dell'art. 141, n. 4, CE, concernente tali misure, è utile solo nel caso in cui la Corte ritenesse che il suddetto art. 2 osti ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale.
- 15 Va inoltre ricordato che, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva, questa persegue l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne, in particolare per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione e la formazione professionale. Questo principio di parità di trattamento implica «l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente».
- 16 Ai sensi dell'art. 2, n. 4, la direttiva «non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1».
- 17 Nella citata sentenza Kalanke, al punto 16, la Corte ha affermato che una norma nazionale che prevede, in caso di promozione, di accordare automaticamente ai candidati di sesso femminile aventi una qualificazione pari a quella dei loro concorrenti di sesso maschile la preferenza nei settori di attività in cui le donne sono meno numerose degli uomini al livello del posto considerato comporta una discriminazione basata sul sesso.
- 18 Nella sentenza 11 novembre 1997, causa C-409/95, Marschall (Racc. pag. I-6363), la Corte ha dovuto pronunciarsi sul problema se una norma nazionale, corredata di una clausola secondo cui le donne non devono avere la

precedenza nelle promozioni qualora prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile («Öffnungsklausel»; in prosieguo: la «clausola di riserva»), miri a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne ai sensi dell'art. 2, n. 4, della direttiva.

- 19 Al riguardo essa ha ricordato innanzitutto che tale disposizione, avendo lo scopo, preciso e limitato, di autorizzare provvedimenti che, pur apparendo discriminatori, mirano effettivamente a eliminare o a ridurre le disparità di fatto che possono esistere nella realtà della vita sociale, autorizza misure nazionali in materia di accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, le quali, favorendo in special modo le donne, perseguono lo scopo di migliorare la loro capacità di competere sul mercato del lavoro e di effettuare una carriera in posizione di parità rispetto agli uomini (sentenza Marshall, citata, punti 26 e 27).
- 20 Inoltre, essa ha fatto riferimento al terzo 'considerando' della raccomandazione 84/635, già citato al punto 4 della presente sentenza (sentenza Marshall, punto 28).
- 21 Infine, la Corte ha osservato che nelle promozioni si tende a preferire i candidati di sesso maschile a quelli di sesso femminile, anche in caso di pari qualificazioni, a causa, segnatamente, di taluni pregiudizi e di talune idee stereotipe sul ruolo e sulle capacità della donna nella vita attiva; per cui il fatto che due candidati di sesso diverso abbiano pari qualificazioni non implica, di per sé, che essi abbiano pari opportunità (sentenza Marshall, punti 29 e 30).
- 22 Alla luce di tali considerazioni, al punto 33 della sentenza Marshall la Corte ha affermato che, contrariamente alla normativa di cui trattavasi nella citata causa Kalanke, una normativa nazionale che contiene una clausola di riserva non eccede i limiti della deroga prevista dall'art. 2, n. 4, della direttiva se, in ciascun caso individuale, garantisce ai candidati di sesso maschile aventi una qualificazione pari a quella dei candidati di sesso femminile un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei

candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile, quando uno o più di detti criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile.

23 Pertanto, un'azione diretta a promuovere di preferenza i candidati di sesso femminile nei settori del pubblico impiego in cui le donne sono sottorappresentate dev'essere considerata compatibile con il diritto comunitario:

— quando non accordi automaticamente e incondizionatamente la preferenza ai candidati di sesso femminile aventi una qualificazione pari a quella dei loro concorrenti di sesso maschile e

— le candidature siano oggetto di un esame obiettivo che tenga conto della situazione particolare personale di tutti i candidati.

24 Compete al giudice a quo accertare, in base ad un esame della portata della disciplina controversa, se queste condizioni siano soddisfatte.

25 Emerge tuttavia dalla giurisprudenza che la Corte è competente a fornire al giudice nazionale tutti gli elementi di interpretazione, che rientrano nel diritto comunitario, atti a consentirgli di pronunciarsi su tale compatibilità per la definizione della causa per la quale è adito (v., in particolare, sentenze 12 luglio 1979, causa 223/78, Grosoli, Racc. pag. 2621, punto 3, e sentenza 25 giugno 1997, cause riunite C-304/94, C-330/94, C-342/94, C-224/95, Tombesi e a., Racc. pag. I-3561, punto 36).

## Sulla prima parte della questione pregiudiziale

- 26 Con la prima parte della questione il giudice di rinvio chiede in sostanza se l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti a una normativa nazionale che, nei settori del pubblico impiego in cui le donne sono sottorappresentate, accordi, a parità di qualifiche tra candidati di sesso diverso sottoposti a selezione, una preferenza ai candidati di sesso femminile quando ciò sia necessario per garantire il rispetto degli obiettivi vincolanti del piano di promozione delle donne, a meno che non vi siano ostacoli di maggiore rilevanza giuridica.
- 27 I ricorrenti nella causa principale e il Landesanwalt ritengono che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una normativa nazionale che accorda preferenza alle donne, avendo essa carattere assoluto e incondizionato.
- 28 In proposito, dall'ordinanza di rinvio risulta che il legislatore del Land dell'Assia ha optato per ciò che viene comunemente definita una «quota finale („Ergebnisquote“) flessibile». Le caratteristiche di questo sistema consistono, da un lato, nel fatto che lo HGIG non stabilisce unitariamente le quote valide per tutti i settori e i servizi interessati, bensì ritiene determinanti le loro particolarità ai fini della fissazione degli obiettivi vincolanti. Dall'altro, lo HGIG non prevede necessariamente dall'inizio, in maniera automatica, che il risultato di ogni singola procedura di selezione, in una «situazione di stallo» a causa della parità di qualifiche dei candidati, debba obbligatoriamente essere a favore del candidato di sesso femminile.
- 29 Secondo l'ordinanza di rinvio, il sistema attuato dallo HGIG garantisce che il sesso del candidato non sia mai determinante ai fini di una procedura di selezione qualora ciò non sia necessario in una situazione determinata. Ciò vale, in particolare, allorché la presunzione di uno svantaggio per le donne, costituito dalla situazione di insufficiente rappresentanza, venga confutata.

- 30 Per fornire una risposta utile al giudice di rinvio, occorre osservare che, in base all'art. 10, nn. 1-3 dello HGIG, la procedura di selezione dei candidati comprende innanzitutto la valutazione dell'idoneità, delle qualifiche e delle capacità professionali (qualifica) dei candidati in conformità delle esigenze del posto da occupare o dell'ufficio da ricoprire.
- 31 Ai fini di tale valutazione si tiene conto di determinati criteri positivi e negativi. Devono infatti essere presi in considerazione la competenza e l'esperienza acquisite nell'esercizio di doveri familiari in quanto rilevino per l'idoneità, le qualifiche e le capacità professionali dei candidati e delle candidate, mentre l'età, l'anzianità e la data dell'ultima promozione devono essere considerate solo in quanto rivestano un'importanza al riguardo. Parimenti, lo stato di famiglia o il reddito del partner sono privi di rilievo e le occupazioni a tempo parziale, i congedi e i ritardi nell'ottenere il certificato di formazione dovuti alla cura di bambini o di familiari bisognosi di cure non devono avere effetti negativi.
- 32 Simili criteri, benché formulati in termini neutri quanto al sesso, così che possano usufruirne anche gli uomini, favoriscono in generale le donne. Essi mirano chiaramente ad ottenere una parità sostanziale anziché formale, riducendo le disuguaglianze di fatto che possono sopraggiungere nella vita sociale. La loro legittimità, del resto, non è messa in discussione nella causa principale.
- 33 Come ha osservato il giudice di rinvio, solo nel caso di parità di qualifiche di un candidato di sesso maschile e di uno di sesso femminile la decisione deve cadere a favore della candidata quando ciò sia necessario alla realizzazione degli obiettivi del piano di promozione di cui trattasi e non ostino motivi di maggiore rilievo giuridico.
- 34 Dalla risposta del Ministerpräsident ad un quesito scritto della Corte risulta che questi motivi di maggiore rilievo giuridico riguardano più elementi normativi, disciplinati in parte dalla legge e in parte da decreti, che sono esposti senza

riferimenti al sesso e sono spesso presentati come «punti di vista sociali». Questi elementi di ordine sociale, tenuto conto del diritto costituzionale, derivano in parte dal principio dello Stato sociale (artt. 20, n. 1, e 28, n. 1, della Legge fondamentale) e in parte dal diritto fondamentale della tutela del matrimonio e della famiglia (art. 6 della Legge fondamentale).

35 In quest'ottica il Ministerpräsident ha osservato che esistono cinque gruppi di regole che giustificano l'abbandono del principio della promozione delle donne. Si tratta, in primo luogo, del trattamento preferenziale accordato agli ex membri del personale del pubblico impiego che, a causa del lavoro familiare ex art. 10, n. 1, dello HGIg, hanno lasciato il servizio o che, per la stessa ragione, non hanno potuto, dopo il periodo di formazione, chiedere un'assunzione definitiva in seno al pubblico impiego. In secondo luogo, fruiscono di una priorità rispetto alle nuove nomine i soggetti che, per ragioni di lavoro familiare, hanno svolto un'attività a tempo parziale e che intendono riprendere un'attività a tempo pieno. In terzo luogo, si tratta degli ex militari temporanei, ossia di coloro che volontariamente hanno svolto un servizio di durata limitata più lungo del servizio obbligatorio (con un minimo di dodici anni). In quarto luogo, le possibilità di promozione sono diminuite a vantaggio dei soggetti affetti da una menomazione grave. L'obbligo di promozione di questi ultimi soggetti prevarrebbe su quello relativo alle donne. Infine, viene menzionata la possibilità di porre termine, con un'assunzione, ad un lungo periodo di disoccupazione.

36 Pertanto, a differenza di quanto asserito dai ricorrenti nella causa principale e dal Landesanwalt, la regola della preferenza contenuta nello HGIg non è assoluta e incondizionata ai sensi del punto 16 della citata sentenza Kalanke.

37 Spetta al giudice nazionale valutare, alla luce di quanto precede, se la normativa controversa nella causa principale garantisca che le candidature siano oggetto di una valutazione obiettiva che tenga conto della situazione particolare sul piano personale di tutti i candidati.

- 38 Occorre pertanto dichiarare che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta a una normativa nazionale che nei settori del pubblico impiego in cui le donne sono sottorappresentate accordi, a parità di qualifiche tra candidati di sesso diverso, una preferenza ai candidati di sesso femminile quando ciò sia necessario per garantire il rispetto degli obiettivi del piano di promozione delle donne e non vi siano ostacoli di maggiore rilevanza giuridica, purché detta normativa garantisca che le candidature siano oggetto di una valutazione obiettiva che tenga conto della situazione particolare sul piano personale di tutti i candidati.

### Sulla seconda parte della questione pregiudiziale

- 39 Con la seconda parte della questione il giudice di rinvio chiede in sostanza se l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una normativa nazionale in base alla quale gli obiettivi vincolanti del piano di promozione delle donne per posti temporanei del servizio scientifico e per assistenti scientifici devono prevedere una quota minima di personale femminile pari almeno alla percentuale che le donne rappresentano tra i laureati, i titolari di dottorato e gli studenti di ciascun settore di studi.
- 40 I ricorrenti nella causa principale ritengono che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti a un sistema di questo tipo, avendo esso lo scopo di raggiungere un risultato specifico quanto alla rappresentanza proporzionale dei sessi e non essendo diretto ad eliminare determinati ostacoli alla parità di opportunità per le donne. Il Landesanwalt asserisce inoltre che il sistema di quote minime è contrario al principio dell'uguaglianza dei sessi e delle pari opportunità tra uomini e donne, in quanto le misure di cui trattasi non avrebbero una finalità individuale e non sarebbero dovute ad uno svantaggio concreto cui le donne si trovano di fronte nella loro vita professionale e sociale.
- 41 Al riguardo, dall'ordinanza di rinvio emerge che l'art. 5, n. 7, dello HGIG limita allo stesso modo l'applicazione del principio della «scelta dei più capaci» sia in

materia di selezione sia per quanto riguarda il complesso delle decisioni di selezione che debbono essere prese tenendo conto degli obiettivi di un piano di promozione delle donne. In ogni caso, tale disposizione può incidere sulla decisione di selezione solo in caso di parità di qualifiche dei candidati. Al riguardo, sono valide anche le considerazioni generali relative al carattere vincolante degli obiettivi di un piano di promozione delle donne.

- 42 Occorre osservare, come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 39 delle sue conclusioni, che il regime speciale per il settore scientifico di cui trattasi nella causa principale fissa un limite non in modo assoluto, bensì con riferimento al numero di persone che abbiano acquisito una formazione professionale appropriata, il che equivale ad assumere come parametro quantitativo un dato reale per istituire la preferenza a favore delle donne.
- 43 Pertanto, l'esistenza di un simile regime speciale per il settore scientifico non dà luogo ad obiezioni specifiche con riguardo al diritto comunitario.
- 44 Si deve quindi dichiarare che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta ad una normativa nazionale in base alla quale gli obiettivi vincolanti del piano di promozione delle donne per posti temporanei del servizio scientifico e per assistenti scientifici devono prevedere una quota minima di personale femminile pari almeno alla percentuale che le donne rappresentano tra i laureati, i titolari di dottorato e gli studenti di ciascun settore di studi.

## Sulla terza parte della questione pregiudiziale

- 45 Con la terza parte della questione il giudice di rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una normativa nazionale sul pubblico impiego che, nelle professioni qualificate in cui le donne siano sottorappresentate e per le quali lo Stato non abbia il monopolio nella gestione della formazione, attribuisca alle donne almeno la metà dei posti di formazione.
- 46 I ricorrenti nella causa principale ritengono che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una normativa nazionale come quella dettata dall'art. 7, n. 1, dello HGIG. A loro giudizio, alla pari dell'art. 5, n. 7, dello HGIG, l'art. 7, n. 1, stabilisce chiaramente che lo HGIG mira non ad eliminare determinati ostacoli alle pari opportunità per le donne, ma solo a garantire un certo risultato in merito alla rappresentanza proporzionale dei sessi, vietato dal diritto comunitario, in particolare della citata sentenza Kalanke. Secondo i ricorrenti, lo HGIG non è diretto all'attuazione delle pari opportunità delle condizioni di partenza, ma influisce direttamente sul risultato della concessione dei posti di formazione. La conseguenza sarebbe che la disposizione controversa nella causa principale costituirebbe una discriminazione diretta ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva, non coperta dalla deroga di cui all'art. 2, n. 4.
- 47 Secondo il Landesanwalt le misure volte a promuovere l'attuazione delle pari opportunità per le donne debbono avere una finalità individuale e riferirsi a situazioni professionali ed extraprofessionali concrete che sono o possono essere tipicamente sfavorevoli per una donna. La quota minima per i posti di formazione ex art. 7, n. 1, dello HGIG è una quota predeterminata, nei limiti in cui esso fissa in maniera vincolante una percentuale minima di donne in dati settori. Tale quota minima a favore delle donne non si può considerare come una misura diretta a promuovere le pari opportunità ai sensi dell'art. 2, n. 4, della direttiva, poiché alla promozione di tale obiettivo sostituisce il risultato cui soltanto la realizzazione delle pari opportunità potrebbe portare.

- 48 A tal proposito, il giudice di rinvio ha osservato che una formazione qualificata costituisce il presupposto necessario per un inserimento fruttuoso nel mondo del lavoro. Da ciò esso deduce che l'obbligo legislativo volto a compensare in questo settore la situazione di svantaggio in cui si trovano le donne sarebbe quindi eventualmente giustificato dal principio della parità.
- 49 Dall'ordinanza di rinvio risulta altresì che, nell'adottare lo HGI, il legislatore del Land dell'Assia ha valutato che «nonostante il fondamento nella Costituzione federale del principio dell'uguaglianza tra donne e uomini e il divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 3 della Legge fondamentale, le donne nella realtà sociale continuano ad essere notevolmente svantaggiate rispetto agli uomini» e che, nonostante una parità giuridica formale, le donne «particolarmente nella vita professionale non hanno pari accesso a posizioni qualificate (...)». Il legislatore del Land dell'Assia ha considerato questo stato di fatto come un'intollerabile ingiustizia tenuto conto dell'evoluzione, recente ma costante, nel senso del marcato successo negli studi delle giovani rispetto ai giovani.
- 50 Come risulta dalla motivazione dell'art. 7, n. 1, dello HGI, il legislatore del Land dell'Assia, nel fissare una «quota finale ("Ergebnisquote") rigida» nel settore della formazione professionale che apre la strada a tale accesso, ha voluto attuare una ripartizione equilibrata dei posti di formazione, quanto meno nel pubblico impiego.
- 51 Detta volontà, peraltro, non porta ad una rigidità assoluta. Infatti, l'art. 7, n. 2, stabilisce con chiarezza che, se, nonostante l'adozione di misure adeguate per richiamare l'attenzione delle donne sulla disponibilità di posti di formazione, non si ha un numero sufficiente di candidature femminili, più della metà di tali posti può essere occupata da uomini.

- 52 La disposizione controversa nella causa principale rientra nell'ambito di un concetto limitato delle pari opportunità. Alle donne sono riservati non dei posti di lavoro, bensì posti di formazione al fine di ottenere una qualificazione nella prospettiva di un futuro accesso a professioni qualificate nel pubblico impiego.
- 53 Poiché la quota si applica soltanto ai posti di formazione sui quali lo Stato non ha il monopolio e trattandosi quindi dei casi di formazione per i quali sono disponibili posti anche nel settore privato, nessun candidato di sesso maschile è definitivamente escluso dalla formazione. In una prospettiva generale della formazione (nel settore pubblico e privato), la disposizione controversa nella causa principale si limita quindi a migliorare le opportunità dei candidati di sesso femminile nel settore pubblico.
- 54 Le misure previste rientrano infatti tra quelle volte ad eliminare le cause delle minori opportunità di accesso al mondo del lavoro e di carriera concesse alle donne e consistono, per di più, in interventi sull'orientamento e sulla formazione professionali. Questo tipo di azioni rientra pertanto nelle misure ammesse dall'art. 2, n. 4, della direttiva, volte a migliorare le possibilità delle donne di competere sul mercato del lavoro e di perseguire una carriera in condizioni di parità rispetto agli uomini.
- 55 Occorre pertanto dichiarare che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta ad una normativa nazionale che, essendo diretta ad eliminare una situazione di insufficiente rappresentanza delle donne nelle professioni qualificate in cui le donne siano sottorappresentate e rispetto alle quali lo Stato non abbia il monopolio nella gestione della formazione, attribuisca alle donne almeno la metà dei posti di formazione, a meno che, nonostante l'adozione di misure adeguate

per richiamare l'attenzione delle donne sulla disponibilità di posti di formazione, non si abbia un numero sufficiente di candidature femminili.

#### Sulla quarta parte della questione pregiudiziale

- 56 Con la quarta parte della questione il giudice di rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una normativa nazionale che, a parità di qualifiche tra candidati di sesso diverso, garantisca alle donne in possesso di qualifiche la convocazione a colloqui di assunzione nei settori nei quali esse sono sottorappresentate.
- 57 Va ricordato che la disposizione controversa nella causa principale prevede due criteri distinti. In base al primo, vengono convocati tutti i candidati qualificati di sesso femminile che soddisfino tutti i requisiti stabiliti dal bando di concorso. In tal caso, il numero dei candidati di sesso maschile da convocare può essere pari, superiore o inferiore a quello dei candidati di sesso femminile. In base al secondo tipo di criterio, viene convocato solo un numero limitato di candidati qualificati di sesso femminile. In tal caso, può essere convocato al massimo un numero pari di candidati di sesso maschile.
- 58 I ricorrenti nella causa principale ritengono che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una simile normativa. Si tratterebbe di una discriminazione diretta ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva, non giustificata dalla deroga prevista dal n. 4 dello stesso articolo.
- 59 Il Landesanwalt ritiene che la disposizione controversa nella causa principale costituisca una quota rigida in quanto relativa al numero di donne da convocare ad un colloquio di selezione. Nell'ipotesi in cui non sia possibile convocare tutti i

candidati e tutte le candidate, la disposizione prescrive che vengano convocati almeno tante donne quanti uomini. In tal modo gli uomini possono trovarsi sfavoriti e, pertanto, discriminati in base al sesso. Secondo il Landesanwalt ciò è contrario al principio della parità dei sessi e delle pari opportunità tra uomini e donne.

- 60 Come ha osservato l'avvocato generale al paragrafo 41 delle sue conclusioni, la disposizione controversa nella causa principale non comporta il conseguimento di un risultato definitivo — assunzione o promozione —, ma offre possibilità supplementari alle donne in possesso di qualifiche per agevolarne l'ingresso nel mondo del lavoro e la carriera.
- 61 Va poi osservato che dall'ordinanza di rinvio risulta che tale disposizione, pur stabilendo delle regole per il numero di colloqui di assunzione da accordare alle donne, prescrive anche lo svolgimento di un esame preliminare delle candidature e che siano convocati solo i candidati che soddisfino tutti i requisiti stabiliti o previsti.
- 62 Si tratta pertanto di una disposizione che, garantendo alle donne, a parità di qualifica, la convocazione a colloqui di assunzione, mira a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne ai sensi dell'art. 2, n. 4, della direttiva.
- 63 Occorre pertanto dichiarare che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta ad una normativa nazionale che, a parità di qualifiche tra candidati di sesso diverso, garantisca alle donne in possesso di qualifiche che soddisfino tutti i requisiti stabiliti o previsti la convocazione a colloqui di assunzione nei settori nei quali esse sono sottorappresentate.

## Sulla quinta parte della questione pregiudiziale

- 64 Con la quinta parte della questione il giudice di rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osti ad una normativa nazionale in base alla quale, nella composizione degli organi rappresentativi dei lavoratori e degli organi di amministrazione e di controllo, almeno la metà dei membri dev'essere costituita da donne.
- 65 Sia dall'ordinanza di rinvio sia dalla motivazione emerge che l'art. 14 dello HGIG, relativo alla composizione dei collegi, non ha valore vincolante in quanto tale disposizione programmatica riconosce che molti collegi vengono formati su base legislative e che la piena attuazione della partecipazione paritaria delle donne in tali collegi richiederebbe in ogni caso una modifica della normativa applicabile. Inoltre, tale disposizione non si applica alle funzioni esercitate a seguito di elezioni. Occorrerebbe del pari, in tal caso, modificare le pertinenti disposizioni legislative di base. Infine, trattandosi di norma programmatica, essa lascerebbe un certo margine per prendere in considerazione criteri diversi.
- 66 Occorre pertanto dichiarare che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta ad una normativa nazionale sulla composizione degli organi rappresentativi dei lavoratori e degli organi di amministrazione e di controllo che prescriva che le disposizioni legislative adottate per la sua attuazione tengano conto dell'obiettivo di una partecipazione quanto meno paritaria delle donne in seno a tali collegi.
- 67 Alla luce di quanto precede, non occorre pronunciarsi sull'interpretazione dell'art. 141, n. 4, CE.

## Sulle spese

- 68 Le spese sostenute dai governi olandese e finlandese, nonché 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 sulla questione sottoposta dallo Staatsgerichtshof del Land dell'Assia con ordinanza 16 aprile 1997, dichiara:

L'art. 2, nn. 1 e 4, 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, non osta ad una normativa nazionale

- che nei settori del pubblico impiego in cui le donne sono sottorappresentate accordi, a parità di qualifiche tra candidati di sesso diverso, una preferenza ai candidati di sesso femminile quando ciò sia necessario per garantire il rispetto degli obiettivi del piano di promozione delle donne e non vi siano ostacoli di maggiore rilevanza giuridica, purché detta normativa garantisca che le candidature siano oggetto di una valutazione obiettiva che tenga conto della situazione particolare sul piano personale di tutti i candidati;
- in base alla quale gli obiettivi vincolanti del piano di promozione delle donne per posti temporanei del servizio scientifico e per assistenti scientifici devono prevedere una quota minima di personale femminile pari almeno alla percentuale che le donne rappresentano tra i laureati, i titolari di dottorato e gli studenti di ciascun settore di studi;
- che, essendo diretta ad eliminare una situazione di insufficiente rappresentanza delle donne nelle professioni qualificate in cui le donne siano sottorappresentate e rispetto alle quali lo Stato non abbia il monopolio nella gestione della formazione, attribuisca alle donne almeno la metà dei posti di formazione, a meno che, nonostante l'adozione di misure adeguate per richiamare l'attenzione delle donne sulla disponibilità di posti di formazione, non si abbia un numero sufficiente di candidature femminili;

- che, a parità di qualifiche tra candidati di sesso diverso, garantisca alle donne in possesso di qualifiche che soddisfino tutti i requisiti stabiliti o previsti la convocazione a colloqui di assunzione nei settori nei quali esse sono sottorappresentate;
  
- che, in merito alla composizione degli organi rappresentativi dei lavoratori e degli organi di amministrazione e di controllo, prescriva che le disposizioni legislative adottate per la sua attuazione tengano conto dell'obiettivo di una partecipazione quanto meno paritaria delle donne in seno a tali collegi.

|                    |                     |          |            |
|--------------------|---------------------|----------|------------|
| Rodríguez Iglesias | Moitinho de Almeida |          |            |
| Schintgen          | Kapteyn             | Gulmann  | Puissochet |
| Hirsch             | Jann                | Wathelet |            |

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 28 marzo 2000.

Il cancelliere

Il presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias