

Sentenza della Corte del 19 marzo 2002

H. Lommers contro Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Centrale Raad van Beroep - Paesi Bassi

Politica sociale - Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Deroghe - Misure dirette a promuovere la parità delle opportunità tra uomini e donne - Ministero che mette a disposizione dei propri dipendenti posti sovvenzionati in asili nido - Posti riservati esclusivamente ai figli di dipendenti di sesso femminile, salvo casi di necessità riconosciuti dal datore di lavoro

Causa C-476/99

raccolta della giurisprudenza 2002 pagina I-02891

Nel procedimento C-476/99,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Centrale Raad van Beroep (Paesi Bassi) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

H. Lommers

e

Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,

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

LA CORTE,

composta dal sig. G.C. Rodríguez Iglesias, presidente, dal sig. P. Jann, dalle sig.re F. Macken e N. Colneric, presidenti di sezione, dai sigg. C. Gulmann, A. La Pergola (relatore), J.-P. Puissochet, R. Schintgen e V. Skouris, giudici,

avvocato generale: S. Alber

cancelliere: H. von Holstein, cancelliere aggiunto

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il governo dei Paesi Bassi, dal sig. M. Fierstra, in qualità di agente;

- per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra H. Michard e dal sig. C. van der Hauwaert, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del governo dei Paesi Bassi, rappresentato dalla sig.ra H.G. Sevenster, in qualità di agente, e della Commissione, rappresentata dal sig. H.M.H. Speyart, in qualità di agente, all'udienza dell'11 settembre 2001,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 novembre 2001,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Motivazione della sentenza

1 Con ordinanza 8 dicembre 1999, pervenuta alla Corte il 16 dicembre seguente, il Centrale Raad van Beroep ha sottoposto, ai sensi dell'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 una controversia tra il sig. Lommers e il Ministro in carica del Ministero presso cui è occupato, il Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Ministero dell'Agricoltura, del Patrimonio naturale e della Pesca; in prosieguo: il «Ministero dell'Agricoltura»), relativamente al rifiuto da parte di quest'ultimo di consentire al figlio del sig. Lommers l'accesso al sistema di asili nido che esso sovvenziona, in quanto un tale accesso è, in via di principio, riservato unicamente ai dipendenti di sesso femminile di tale Ministero.

Ambito normativo

Disposizioni comunitarie

3 L'art. 1, n. 1, della direttiva stabilisce:

«Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresi la promozione e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro (...). Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento"».

4 L'art. 2 della direttiva prevede:

«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'art. 1, paragrafo 1».

5 L'art. 5, n. 1, della direttiva così recita:

«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».

6 Facendo riferimento esplicitamente nel preambolo all'art. 2, n. 4, della direttiva, la raccomandazione del Consiglio 13 dicembre 1984, 84/635/CEE, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (GU L 331, pag. 34), raccomanda in particolare 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 (...) 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;

(...)

3) [di] adottare, proseguire o incoraggiare misure d'azione positiva nei settori pubblico e privato;

4) [di] fare in modo che l'azione positiva comprenda, per quanto possibile, azioni riguardanti gli aspetti seguenti:

(...)

- adattamento delle condizioni di lavoro;

(...)

(...)

8) [di] compiere, anche nel settore pubblico, un'azione intesa a promuovere la parità delle possibilità, che dia l'esempio (...).

(...)».

Disposizioni nazionali

7 L'art. 1 a) della Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne) del 1° marzo 1980 (in prosieguo: la «WGB») stabilisce:

«1. Nel pubblico impiego, l'autorità competente non può operare distinzioni tra uomini e donne (...) nelle condizioni di lavoro (...).

(...)».

8 L'art. 5 della WGB prevede tuttavia quanto segue:

«1. Si può derogare alle disposizioni degli artt. 1 a), 2, 3 e 4 se la distinzione operata mira a collocare le donne in una posizione privilegiata al fine di eliminare o di ridurre disparità di fatto e se la distinzione si trova in un rapporto ragionevole con l'obiettivo perseguito.

(...)».

9 Il Ministero dell'Agricoltura ha adottato, in data 15 novembre 1993, la circolare n. P 93-7841 (in prosieguo: la «circolare»), in base alla quale esso mette a disposizione dei suoi dipendenti di sesso femminile un certo numero di posti in asili nido. Questi posti, il cui numero nel 1995 ammontava a 128, sono ripartiti tra le direzioni ed i servizi del Ministero dell'Agricoltura in proporzione al numero dei dipendenti di sesso femminile che vi prestano servizio, e questo avviene in percentuale di un posto per 20 dipendenti di sesso femminile. Si tratta in parte di

posti in asili nido propri del Ministero dell'Agricoltura e in parte di posti ottenuti da tale Ministero presso strutture di accoglienza comunali.

10 I dipendenti che hanno ottenuto un posto in un asilo nido per il proprio figlio devono versare un contributo parentale il cui importo è fissato in base al loro reddito ed è decrescente per i figli nell'ambito di una stessa famiglia. Tale contributo viene trattenuto direttamente sulla retribuzione dei dipendenti.

11 Dalla circolare risulta in particolare che:

«Gli asili nido sono in via di principio riservati esclusivamente alle collaboratrici del Ministero, salvo casi di necessità riconosciuti dal direttore».

Causa principale e questione pregiudiziale

12 Il sig. Lommers è dipendente del Ministero dell'Agricoltura. Sua moglie esercita un'attività professionale presso un altro datore di lavoro.

13 Il 5 dicembre 1995 il sig. Lommers ha chiesto al Ministero dell'Agricoltura di riservare un posto in asilo nido per un suo figlio che doveva nascere. Questa domanda è stata respinta il 20 dicembre 1995 in quanto i figli dei dipendenti di sesso maschile potevano beneficiare degli asili nido di cui trattasi nella causa principale solo in caso di necessità.

14 Con lettera 28 dicembre 1995 il sig. Lommers ha presentato al Ministero dell'Agricoltura un reclamo contro questa decisione di rigetto. Lo stesso giorno ha chiesto il parere della Commissie gelijke behandeling (in prosieguo: la «commissione "parità di trattamento"») sulla compatibilità della posizione di tale Ministero con la WGB.

15 In una lettera inviata il 22 febbraio 1996 alla commissione «parità di trattamento», il Ministero dell'Agricoltura ha indicato in particolare che la distinzione basata sul sesso operata nella circolare derivava dalla volontà del Ministero di far fronte ad una situazione di sottorappresentazione dei dipendenti di sesso femminile nel suo ambito. Esso ha rilevato al riguardo che, in data 31 dicembre 1994, su un totale di 11 251 collaboratori, solo 2 792 erano donne e queste ultime erano inoltre poco rappresentate nei gradi più alti.

16 In un parere emesso il 25 giugno 1996, la commissione «parità di trattamento» ha ritenuto che il Ministero dell'Agricoltura non avesse violato gli artt. 1 a), n. 1, e 5 della WGB. Ritenendo che fosse notorio che le donne rinunciano più spesso degli uomini ad esercitare o a continuare ad esercitare una professione per motivi collegati alla custodia dei loro figli e che si potesse ragionevolmente considerare che l'insufficienza riconosciuta delle strutture di accoglienza era quindi tale da svolgere un ruolo determinante nella rinuncia delle donne alla loro occupazione, la detta commissione ha sostenuto che la circolare era giustificata in relazione all'obiettivo mirante a ridurre l'abbandono del posto di lavoro da parte dei dipendenti di sesso femminile e che essa non oltrepassava quanto era necessario a tal fine. A suo parere, il fatto che un dipendente di sesso maschile che alleva da solo i figli possa, per «necessità», beneficiare dell'accesso agli asili nido dovrebbe tuttavia essere più chiaramente affermato nella circolare. Inoltre, tale commissione ritiene che la conformità della circolare alla WGB non possa essere considerata acquisita una volta per tutte e che valutazioni effettuate con regolarità dovrebbero consentire di verificare che il provvedimento di cui trattasi rimanga adeguato.

17 Il figlio del sig. Lommers è nato il 5 luglio 1996.

18 Basandosi sul parere della commissione «parità di trattamento», in attesa del quale aveva sospeso la sua decisione, il Ministero dell'Agricoltura ha respinto il reclamo del sig. Lommers, con decisione 11 settembre 1996.

19 Il ricorso presentato da quest'ultimo contro tale decisione è stato dichiarato infondato dall'Arrondissementsrechtbank 's-Gravenhage (Paesi Bassi), con sentenza 8 ottobre 1996. Statuendo unicamente sulla base del diritto nazionale, tale giudice ha in particolare fatto suo il parere della commissione «parità di trattamento».

20 Il 13 novembre 1996 il sig. Lommers ha interposto appello contro questa sentenza dinanzi al Centrale Raad van Beroep. Egli ha fatto valere che il Ministero dell'Agricoltura non aveva dimostrato che il numero di donne che rimangono in servizio dopo il loro congedo per maternità era aumentato grazie al sistema sovvenzionato di asili nido che era stato istituito. Egli ha sostenuto anche che, nella maggior parte dei ministeri dei Paesi Bassi, nessuna distinzione veniva operata tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso ai sistemi sovvenzionati di asili nido ivi organizzati, il che indicherebbe in particolare che l'insufficienza delle risorse disponibili non può essere fatta valere per escludere i dipendenti di sesso maschile del detto Ministero dal beneficio del sistema di asili nido di cui trattasi nella causa principale. Secondo il sig. Lommers, poi, questa esclusione è incompatibile con l'art. 2 della direttiva.

21 Secondo il Ministero dell'Agricoltura, il sistema di cui trattasi nella causa principale può invece essere giustificato in relazione all'art. 2, n. 4, della direttiva. La priorità data alle donne deriverebbe da una volontà di tale Ministero di far fronte alle disuguaglianze esistenti tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile, per quanto riguarda sia il numero di donne che lavorano nel Ministero sia la loro ripartizione per grado. La creazione di asili nido sovvenzionati sarebbe tale da contribuire ad eliminare questa disparità di fatto.

22 Il Centrale Raad van Beroep sottolinea innanzi tutto che sembra esistere una divergenza di opinioni circa la questione se l'art. 2, n. 4, della direttiva possa essere applicato relativamente a provvedimenti riguardanti i figli di lavoratori, specialmente allorché risulta che il fatto di garantire il beneficio di tali provvedimenti ai lavoratori dei due sessi non impedirebbe di raggiungere l'obiettivo di promozione della parità delle opportunità. Esso rileva poi che, secondo una parte della dottrina, provvedimenti quali quelli contemplati dalla circolare sarebbero tali da rendere poco flessibile e legittimare una ripartizione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne. Facendo

riferimento alle sentenze 17 ottobre 1995, causa C-450/93, Kalanke (Racc. pag. I-3051), e 11 novembre 1997, causa C-409/95, Marschall (Racc. pag. I-6363), il Centrale Raad van Beroep si chiede inoltre se la deroga prevista dalla circolare a favore unicamente dei dipendenti di sesso maschile che si trovano in una situazione di necessità non sia eccessivamente restrittiva. Esso si chiede infine quale sia l'eventuale influenza che possa avere il fatto che l'esclusione del ricorrente nella causa principale potrebbe svantaggiare sua moglie nel caso in cui quest'ultima non potesse beneficiare di un servizio di asili nido presso il proprio datore di lavoro.

23 Ritenendo che la giurisprudenza della Corte non consenta di risolvere tali questioni, il Centrale Raad van Beroep 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, osti a una disciplina introdotta da un datore di lavoro in forza della quale posti sovvenzionati in asili nido vengono messi esclusivamente a disposizione dei dipendenti di sesso femminile, mentre un dipendente di sesso maschile può beneficiarne solo in caso di necessità riconosciuta dal datore di lavoro».

Sulla questione pregiudiziale

24 In via preliminare si deve rilevare che gli artt. 1 a) e 5 della WGB assicurano la trasposizione degli artt. 1, n. 1, e 2, nn. 1 e 4, della direttiva per quanto riguarda il settore pubblico dei Paesi Bassi, e occorre ricordare al riguardo che da una giurisprudenza costante risulta che, nell'applicare il diritto nazionale, in particolare le disposizioni di una legge nazionale espressamente adottata per l'attuazione di una direttiva, il giudice nazionale deve interpretare il proprio diritto nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva (v., relativamente alla direttiva, sentenza 15 maggio 1986, causa 222/84, Johnston, Racc. pag. 1651, punto 53).

25 La Corte ha anche dichiarato che il principio della parità di trattamento sancito dalla direttiva ha una portata generale e la direttiva si applica ai rapporti d'impiego nel settore pubblico (v., in particolare, sentenze 26 ottobre 1999, causa C-273/97, Sirdar, Racc. pag. I-7403, punto 18, e 11 gennaio 2000, causa C-285/98, Kreil, Racc. pag. I-69, punto 18).

26 Per quanto riguarda il provvedimento di cui trattasi nella causa principale, occorre innanzi tutto rilevare, come ha fatto il giudice nazionale, che la messa a disposizione a favore di dipendenti, da parte del loro datore di lavoro, di posti in asili nido, nel luogo di lavoro o al di fuori di quest'ultimo, deve senz'altro essere considerata una «condizione di lavoro» ai sensi della direttiva.

27 Contrariamente alla tesi sostenuta dalla Commissione all'udienza, tale qualificazione non può essere esclusa a favore di quella di «retribuzione» per il semplice fatto che, come nella causa principale, il costo di tali posti in asili nido è parzialmente sostenuto dal datore di lavoro.

28 A tale riguardo, si deve infatti ricordare che la Corte ha precedentemente dichiarato che la circostanza che la fissazione di determinate condizioni di lavoro possa avere conseguenze pecuniarie non è ragione sufficiente per far rientrare condizioni di questo tipo nel campo di applicazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE), disposizione basata sullo stretto collegamento che intercorre tra la natura della prestazione di lavoro e l'ammontare della retribuzione (sentenze 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne III, Racc. pag. 1365, punto 21, e 30 marzo 2000, causa C-236/98, Jämo, Racc. pag. I-2189, punto 59).

29 Inoltre, come osserva giustamente l'avvocato generale al paragrafo 48 delle sue conclusioni, un provvedimento quale quello di cui trattasi nella causa principale presenta innanzi tutto un carattere pratico. Infatti, la messa a disposizione di posti negli asili nido evita al lavoratore di affrontare i rischi e le difficoltà che caratterizzano la ricerca per suo figlio di un luogo di accoglienza che sia al tempo stesso adeguato e finanziariamente sostenibile. Un tale provvedimento, particolarmente in un contesto caratterizzato da un'offerta insufficiente di posti negli asili nido, ha pertanto principalmente per oggetto e per effetto di facilitare l'esercizio dell'attività professionale dei dipendenti interessati.

30 Occorre, in secondo luogo, ritenere che una disposizione con cui un datore di lavoro riserva, salvo in casi di necessità da esso riconosciuti, i posti negli asili nido che mette a disposizione dei suoi dipendenti unicamente ai lavoratori di sesso femminile operi senz'altro una disparità di trattamento basata sul sesso ai sensi degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva. Le situazioni di un lavoratore di sesso maschile e di un lavoratore di sesso femminile, rispettivamente padre e madre di figli in tenera età, sono infatti equiparabili relativamente alla necessità in cui questi ultimi possono trovarsi di dover far ricorso a servizi di asili nido per il fatto che svolgono un'attività (v., in tal senso, sentenza 25 ottobre 1988, causa 312/86, Commissione/Francia, Racc. pag. 6315, punto 14, e, per analogia, per quanto riguarda la situazione dei lavoratori di sesso femminile e dei lavoratori di sesso maschile che si assumono l'educazione dei loro figli, sentenza 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar, Racc. pag. I-9383, punto 56).

31 Occorre pertanto, in terzo luogo, verificare se un provvedimento quale quello di cui trattasi nella causa principale sia tuttavia ammesso dall'art. 2, n. 4, della direttiva.

32 A tale riguardo, da una giurisprudenza costante risulta che quest'ultima disposizione ha lo scopo, preciso e limitato, di autorizzare provvedimenti che, pur apparendo discriminatori, mirano effettivamente ad eliminare o a ridurre le disparità di fatto che possono esistere nella realtà della vita sociale. Essa 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 (sentenze Kalanke, sopracitata, punti 18 e 19, Marschall, sopracitata, punti 26 e 27, e 28 marzo 2000, causa C-158/97, Badeck e a., Racc. pag. I-1875, punto 19).

33 La Corte più in particolare ha dichiarato che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta ad una normativa nazionale relativa al pubblico impiego che, nelle professioni qualificate in cui le donne sono sottorappresentate e rispetto alle quali lo Stato non ha il monopolio nella gestione della formazione, attribuisce alle donne almeno la metà dei posti di formazione. Avendo rilevato che una tale normativa rientra nell'ambito di un concetto limitato delle pari opportunità in quanto 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, e che essa si limita quindi a migliorare le opportunità dei candidati di sesso femminile nel settore pubblico, la Corte ha dichiarato che questa misura rientra tra quelle volte ad eliminare le cause delle minori opportunità di accesso al mondo del lavoro e di carriera concesse alle donne e che hanno come fine di migliorare le loro possibilità di competere sul mercato del lavoro e di perseguire una carriera in condizioni di parità rispetto agli uomini (sentenza Badeck e a., sopraccitata, punti 52-55).

34 Come ha fatto valere giustamente il governo dei Paesi Bassi nelle sue osservazioni, considerazioni analoghe consentono di concludere che un provvedimento quale quello di cui trattasi nella causa principale - che è conforme del resto agli orientamenti che risultano dai punti 1, 3, 4 e 8 della raccomandazione 84/635 - non è incompatibile con l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva.

35 Contrariamente a quanto sostiene la Commissione al riguardo, la sentenza Commissione/Francia, sopramenzionata, non pregiudica affatto, da parte sua, la soluzione da accogliere nella presente causa principale. La Corte si è infatti limitata a rilevare, al punto 15 di tale sentenza, che nessun elemento del fascicolo, che le era stato sottoposto dallo Stato membro convenuto, le consentiva di concludere che il fatto, addebitabile a quest'ultimo, di mantenere indistintamente in vigore tutto un insieme di contratti collettivi da cui derivano diritti speciali riservati alle donne, potesse corrispondere alla situazione particolare ipotizzata dall'art. 2, n. 4, della direttiva.

36 Per quanto riguarda il provvedimento di cui trattasi nella causa principale occorre innanzi tutto rilevare che, alla luce dell'ordinanza di rinvio, del fascicolo della causa principale e della discussione che si è svolta dinanzi alla Corte, risulta che, alla data di adozione della circolare e a quella dei fatti di cui alla causa principale, l'occupazione nell'ambito del Ministero dell'Agricoltura era caratterizzata da una situazione di rilevante sottorappresentazione delle donne, trattandosi sia del loro numero sia della loro presenza in posti di grado superiore.

37 Occorre, in secondo luogo, rilevare che, come ha in particolare osservato la commissione «parità di trattamento» nel suo parere sopramenzionato del 25 giugno 1996, un'insufficienza riconosciuta di strutture di accoglienza adeguate e finanziariamente sostenibili per i figli è tale da indurre più in particolare i lavoratori di sesso femminile a rinunciare alla loro occupazione [v. anche, al riguardo, il nono e decimo considerando della raccomandazione del Consiglio 31 marzo 1992, 92/241/CEE, sulla custodia dei bambini (GU I 123, pag. 16)].

38 Alla luce di queste considerazioni, si deve constatare che un provvedimento quale quello di cui trattasi nella causa principale, che rientra nell'ambito di un concetto limitato delle pari opportunità in quanto alle donne sono riservati non posti di lavoro, ma il beneficio di talune condizioni di lavoro destinate a facilitare la continuazione e la progressione della loro carriera professionale, rientra, in via di principio, tra quelli che si propongono di eliminare le cause delle minori opportunità di accesso al mondo del lavoro e di carriera concesse alle donne e che sono volte a migliorare la loro possibilità di competere sul mercato del lavoro e di perseguire una carriera in condizioni di parità rispetto agli uomini. Spetta al riguardo al giudice nazionale verificare che le circostanze di fatto richiamate ai punti 36 e 37 della presente sentenza siano ben accertate.

39 Inoltre, in forza di una costante giurisprudenza, nel determinare la portata di qualsiasi deroga ad un diritto fondamentale, come quello alla parità di trattamento tra uomini e donne sancito dalla direttiva, occorre rispettare il principio di proporzionalità che richiede che le limitazioni non eccedano quanto è adeguato e necessario per raggiungere lo scopo perseguito e prescrive di conciliare, per quanto possibile, il principio della parità di trattamento con le esigenze del fine così perseguito (sentenze, sopramenzionate, Johnston, punto 38; Sirdar, punto 26, e Kreil, punto 23).

40 Nell'ambito della ripartizione delle competenze prevista all'art. 234 CE, spetta in via di principio al giudice nazionale sorvegliare che sia rispettato il principio di proporzionalità. Tuttavia, dalla giurisprudenza della Corte risulta che essa è competente a fornire al giudice nazionale tutti gli elementi di interpretazione che rientrano nel diritto comunitario, atti a consentirgli di pronunciarsi sulla compatibilità di un provvedimento nazionale con tale diritto per la definizione della causa per la quale è adito. Nella fattispecie, e come risulta dal punto 22 della presente sentenza, il giudice nazionale ha inoltre formulato diverse questioni precise alle quali si deve fornire una soluzione.

41 In via preliminare, occorre rilevare che un provvedimento quale quello di cui trattasi nella causa principale che si intende destinato ad abolire una disparità di fatto potrebbe tuttavia anche rischiare di contribuire a perpetuare una distribuzione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne.

42 Una siffatta circostanza può certo sembrare tale da rafforzare l'opinione dottrinale alla quale fa riferimento il giudice nazionale e secondo cui, se l'obiettivo di promozione della parità di opportunità tra uomini e donne perseguito dall'introduzione di un provvedimento a favore dei lavoratori di sesso femminile che hanno la qualità di madre può essere raggiunto estendendo il beneficio di tale provvedimento ai lavoratori di sesso maschile che hanno la qualità di padre, il fatto di escluderne gli uomini non è compatibile con il principio di proporzionalità.

43 Nella fattispecie si deve tuttavia tenere conto del fatto che, in un contesto di insufficienza dell'offerta precedentemente delineata, il numero di posti negli asili nido disponibili in forza del provvedimento di cui trattasi nella causa principale è esso stesso limitato ed esistono liste di attesa per i dipendenti di sesso femminile del Ministero dell'Agricoltura, cosicché neanche questi ultimi hanno la certezza di poter ottenere un tale posto.

44 Occorre, inoltre, rilevare che un provvedimento quale quello di cui trattasi nella causa principale non ha assolutamente per effetto di privare i lavoratori di sesso maschile interessati né, del resto, i lavoratori di sesso femminile che non avrebbero potuto ottenere un posto di accoglienza nell'ambito del sistema di asili nido sovvenzionato dal Ministero dell'Agricoltura di qualsiasi accesso a posti di asili nido per i figli, rimanendo tali posti essenzialmente accessibili sul mercato dei servizi corrispondenti (v., per analogia, relativamente ai posti di formazione professionale, sentenza Badeck e a., sopramenzionata, punto 53).

45 Occorre anche ricordare che il provvedimento di cui trattasi nella causa principale non esclude del tutto i dipendenti di sesso maschile dal suo campo di applicazione, ma autorizza il datore di lavoro a dare seguito alle domande di questi ultimi in casi di necessità da esso riconosciuti.

46 Per quanto riguarda la portata di questa deroga, si può rilevare che sia il Ministero dell'Agricoltura nell'ambito delle procedure condotte nella causa principale e dinanzi alla commissione «parità di trattamento» sia il governo dei Paesi Bassi dinanzi alla Corte hanno indicato che i dipendenti di sesso maschile che allevano figli da soli dovrebbero, su tale base, poter avere accesso al sistema di asili nido di cui trattasi nella causa principale.

47 Si deve indicare, al riguardo, che un provvedimento che escluderebbe i dipendenti di sesso maschile che si assumono da soli la custodia dei loro figli dalla possibilità di accedere ad un sistema di asili nido sovvenzionato dal loro datore di lavoro andrebbe oltre quanto autorizza la deroga prevista all'art. 2, n. 4, della direttiva, pregiudicando eccessivamente il diritto individuale alla parità di trattamento che quest'ultima garantisce. Nei confronti di tali dipendenti, l'argomento relativo al fatto che le donne sono maggiormente soggette all'interruzione della loro carriera professionale al fine di assumersi la custodia dei loro figli in tenera età non ha più, del resto, la stessa rilevanza.

48 Nella situazione esposta ai punti 43-47 della presente sentenza, non si può sostenere che il fatto che la circolare non garantisce l'accesso ai posti negli asili nido su un piano di parità ai dipendenti dei due sessi sia incompatibile con il principio di proporzionalità.

49 Per quanto riguarda la circostanza che la moglie del ricorrente nella causa principale potrebbe eventualmente incontrare difficoltà nel proseguimento della sua carriera professionale tenuto conto della necessità di fare in modo che venga assicurata la custodia dei figli in tenera età della coppia, essa sembra irrilevante al fine di valutare la fondatezza del provvedimento di cui trattasi nella causa principale relativamente all'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva. Occorre infatti rilevare che, per quanto riguarda le condizioni di lavoro determinate da un datore di lavoro, il principio della parità di trattamento deve per definizione ricevere applicazione solo tra i lavoratori occupati da quest'ultimo. Questa disposizione non può pertanto essere interpretata nel senso che impone ad un datore di lavoro, che adotta un provvedimento destinato a far fronte ad una situazione di sottorappresentazione delle donne che caratterizza i propri dipendenti, di tener conto di considerazioni collegate al mantenimento dell'occupazione di lavoratori di sesso femminile che non fanno parte di questi dipendenti.

50 Tenuto conto di tutte le considerazioni che precedono, occorre risolvere la questione pregiudiziale nel senso che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non si oppone ad una normativa che è introdotta da un ministero al fine di far fronte ad una rilevante sottorappresentazione delle donne nel suo ambito e che, in un contesto caratterizzato da un'insufficienza riconosciuta di strutture di accoglienza adeguate e finanziariamente sostenibili, riserva solo ai dipendenti di sesso femminile posti in asili nido sovvenzionati in numero limitato che esso mette a disposizione dei suoi dipendenti, mentre i dipendenti di sesso maschile possono avervi accesso solo in casi di necessità riconosciuti dal datore di lavoro. Questo vale tuttavia solo laddove la deroga così prevista a favore dei dipendenti di sesso maschile sia in particolare interpretata nel senso che essa consente a quelli tra di loro che si assumono da soli la custodia dei loro figli di avere accesso a questo sistema di asili nido alle stesse condizioni dei dipendenti di sesso femminile.

Decisione relativa alle spese

Sulle spese

51 Le spese sostenute dal governo dei Paesi Bassi 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.

Dispositivo

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulla questione ad essa sottoposta dal Centrale Raad van Beroep con ordinanza 8 dicembre 1999, 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 si oppone ad una normativa ministeriale istituita al fine di far fronte ad una rilevante sottorappresentazione delle donne nel suo ambito e che, in un contesto caratterizzato da un'insufficienza riconosciuta di strutture di accoglienza adeguate e finanziariamente sostenibili, riserva solo ai dipendenti di sesso femminile posti in asili nido sovvenzionati in numero limitato che esso mette a disposizione dei suoi dipendenti, mentre i dipendenti di sesso maschile possono avervi accesso solo in casi di necessità riconosciuti dal datore di lavoro. Questo vale tuttavia solo laddove la deroga così prevista a favore dei dipendenti di sesso maschile sia interpretata segnatamente nel senso che essa consente a quelli tra di loro che si assumono da soli la custodia dei loro figli di avere accesso a tale sistema di asili nido alle stesse condizioni dei dipendenti di sesso femminile.