

## Conclusioni dell'avvocato generale La Pergola del 20 febbraio 1997

**Kathleen Hill e Ann Stapleton contro The Revenue Commissioners e Department of Finance**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale: Labour Court, Dublin – Irlanda**

**Parità di trattamento tra uomini e donne - Dipendenti pubblici - Regime dell'impiego a tempo frazionato - Avanzamento determinato in base al criterio del tempo effettivamente lavorato - Discriminazione indiretta**

**Causa C-243/95**

*raccolta della giurisprudenza 1998 pagina I-03739*

### Conclusioni dell'avvocato generale

**1** Nella presente causa, la Corte è nuovamente chiamata a pronunciarsi in ordine alla compatibilità con l'art. 119 del Trattato di un regime retributivo applicabile ai dipendenti pubblici. Si tratta, nella specie, di valutare se i criteri previsti dalla disciplina irlandese per il computo, ai fini retributivi, del lavoro svolto ad orario frazionato (job-sharing), al momento in cui il lavoratore esercita la facoltà di svolgere la propria attività a tempo pieno, risultino conformi al principio di parità uomo-donna com'esso è configurato nell'ordine giuridico comunitario.

#### I fatti

**2** I fatti alla base della controversia possono essere così brevemente riepilogati: le signore Kathleen Hill ed Ann Stapleton (in prosieguo le «ricorrenti») - assunte, a seguito di un concorso, nella funzione pubblica irlandese con il grado di Clerical Assistant (collaboratore amministrativo) - sono state assegnate al servizio dei Revenue Commissioners (cioè dell'amministrazione finanziaria).

**3** Entrambe le ricorrenti hanno esercitato la facoltà, loro concessa dalla disciplina irlandese in materia di pubblico impiego, di svolgere la propria attività lavorativa a tempo frazionato (1). Più in particolare, la signora Hill, assunta nel luglio 1981, ha cominciato a svolgere la propria attività nell'ambito di tale regime nel maggio 1988 allorché era situata al settimo livello della griglia retributiva relativa all'impiego di Clerical Assistant; la signora Stapleton, invece, è stata assunta, nell'aprile 1986, direttamente con un impiego a tempo frazionato.

Le ricorrenti hanno prestato servizio a tempo frazionato per due anni (la signora Hill, tra il maggio 1988 ed il giugno 1990; la signora Stapleton, tra l'aprile 1986 e l'aprile 1988). Durante tale periodo di servizio le ricorrenti svolgevano la loro attività, per la metà dell'orario a tempo pieno, secondo il sistema della settimana alternata (2).

**4** Sotto il profilo retributivo, sulla base delle istruzioni contenute nella circolare del Department of Finance del 27 febbraio 1984, ai lavoratori a tempo frazionato si applica una griglia di retribuzioni in cui ciascun punto rappresenta il 50% del corrispondente livello della griglia applicabile al personale impiegato a tempo pieno (3). L'attività svolta a tempo frazionato è, dunque, retribuita secondo criteri di stretta proporzionalità.

**5** La circolare amministrativa in esame dettava una disciplina incompleta. Nulla, infatti, era stabilito in ordine ai criteri di computo del lavoro svolto a tempo frazionato ai fini dell'avanzamento nella griglia retributiva al momento in cui fosse esercitata dal lavoratore la facoltà di ritornare al tempo pieno (o, nel caso dell'impiegato a tempo frazionato ab origine, quella di accedere al tempo pieno).

**6** L'amministrazione competente - il Department of Finance - esaminava tale profilo con la lettera circolare del 31 marzo 1987 precisando che, «poiché ogni anno di servizio su un posto di lavoro frazionato può essere considerato equivalente a sei mesi di servizio a tempo pieno, un funzionario che ha prestato servizio per due anni su un posto di lavoro frazionato deve essere collocato al secondo scatto nella tabella del tempo pieno (equivalente ad un anno di servizio a tempo pieno)» (il corsivo è mio). Nel caso in cui il periodo di servizio prestato a tempo frazionato risultava eccedere i due anni, il collocamento sulla tabella del tempo pieno doveva essere disposto secondo criteri di stretta proporzionalità (4).

**7** I criteri di calcolo di anzianità di servizio così definiti non hanno, tuttavia, trovato immediata applicazione nei confronti delle ricorrenti. In un primo momento, infatti, ai fini del calcolo degli scatti retributivi loro spettanti, il periodo prestato a regime di lavoro frazionato è stato conteggiato dall'amministrazione come se fosse stato a tempo pieno. Su questa base la signora Hill, tornata nel giugno 1990 al tempo pieno, era stata inquadrata nel nono gradino retributivo della griglia corrispondente (e cioè, allo stesso livello da essa raggiunto sulla griglia a tempo frazionato); la signora Stapleton, invece, convertito il proprio rapporto di lavoro in tempo pieno, era stata collocata - avendo prestato attività lavorativa a tempo frazionato durante due anni - al terzo scalino retributivo e, dopo aver svolto nel 1989 e nel 1990 in maniera soddisfacente la propria attività lavorativa, era salita sino al quinto gradino della griglia a tempo pieno.

**8** E' solo successivamente che l'amministrazione, resasi conto del suo «errore», ha proceduto agli aggiustamenti del caso. La signora Hill è stata «retrocessa» dal nono all'ottavo gradino retributivo. Alla signora Stapleton,

invece, è stato negato l'accesso al sesto scalino della griglia, nonostante essa avesse soddisfatto, sotto il profilo della qualità del lavoro svolto, i requisiti per un tale inquadramento.

**9** Ai sensi della normativa nazionale - l'art. 7, n. 1, dell'Anti-Discrimination (Pay) Act del 1974 - le ricorrenti si sono allora rivolte ad un Equality Officer, facendo valere l'illegittimità della disciplina relativa al riconoscimento degli scatti retributivi maturati durante il tempo frazionato, in quanto contraria alle norme contenute all'art. 119 del Trattato e nella direttiva 75/177, che ha riguardo alla parità delle retribuzioni (5).

**10** L'Equality Officer, fondandosi sulla normativa nazionale del 1974 e su quanto deciso dalla Corte nel caso Nimz, ha accolto le argomentazioni delle ricorrenti (6). A suo avviso, equiparare, ai fini retributivi, i due anni di attività svolti in regime di frazionamento del posto di lavoro a un anno di servizio prestato a tempo pieno avrebbe costituito una discriminazione ai danni delle interessate.

**11** A seguito della pronuncia dell'Equality Officer, i Revenue Commissioners ed il Department of Finance (in prosieguo: le «amministrazioni appellanti») hanno presentato appello alla Labour Court. Le ricorrenti hanno adito, dal canto loro, il medesimo organo giurisdizionale al fine di ottenere una decisione che costringesse l'amministrazione a dare esecuzione alla suddetta raccomandazione.

**12** Il giudice ha escluso la sussistenza di una discriminazione diretta. Considerata la prevalenza del lavoro femminile nella categoria del tempo frazionato e ritenuto che il periodo di attività lavorativa svolta in regime di frazionamento del posto possa dare al dipendente l'esperienza equivalente a quella di un lavoratore a tempo pieno (7), egli ha, d'altra parte, sollevato davanti alla Corte i seguenti quesiti perché si veda se sia configurabile nel nostro caso una discriminazione indiretta nei confronti dei dipendenti pubblici di sesso femminile.

«In fattispecie nelle quali un numero molto maggiore di lavoratrici che di lavoratori trascorre parte della propria vita lavorativa in regime di frazionamento del posto di lavoro:

a) Se si verifichi un caso manifesto di discriminazione indiretta qualora dei lavoratori in regime di frazionamento del posto di lavoro che passano al tempo pieno si vedano attribuire diritti agli scatti retributivi del personale a tempo pieno con riferimento al tempo effettivamente lavorato, cosicché, anche se i benefici loro riconosciuti sono pienamente proporzionati a quelli riconosciuti al personale che ha sempre lavorato a tempo pieno, essi vengono collocati nella tabella delle retribuzioni a tempo pieno a livelli inferiori ad altri lavoratori presi a paragone, in tutto simili a loro salvo per avere lavorato continuativamente a tempo pieno. In altri termini, se si abbia violazione del principio di parità delle retribuzioni, come definito nella direttiva 75/117/CEE, nel caso in cui dei dipendenti che passano dal regime di frazionamento del posto di lavoro a quello del tempo pieno retrocedano nella tabella degli scatti e quindi in quella della retribuzione, perché il datore di lavoro applica il principio di computare l'anzianità secondo il tempo che essi hanno lavorato in una data posizione.

b) In caso di soluzione affermativa, se il datore di lavoro debba fornire particolari giustificazioni per ricorrere al principio dell'anzianità definita come tempo effettivamente lavorato, in sede di attribuzione dello scatto.

c) In caso di soluzione affermativa, se una prassi in cui gli scatti retributivi sono riferiti al tempo effettivamente lavorato sia oggettivamente giustificata in base a elementi diversi dall'acquisizione di un particolare livello di professionalità e di esperienza nel corso del tempo».

Nel corso del procedimento, oltre alle parti, ha presentato osservazioni scritte anche la Commissione. Hanno partecipato alla fase orale le parti, il governo del Regno Unito e la Commissione.

## Quadro giuridico

**13** Per l'esame della specie vengono in rilievo le norme qui di seguito richiamate.

L'art. 119 fornisce, al secondo comma, la definizione di retribuzione:

«Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo».

L'art. 1 della direttiva 75/117 così dispone:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile previsto dall'articolo 119 del trattato, denominato in appresso "principio della parità delle retribuzioni", implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni».

## Valutazione giuridica

**14** Comincerò, prima di esaminare il merito delle questioni prospettate dalla Labour Court, con l'affrontare il problema sollevato nelle sue osservazioni dalla sola Commissione. Può l'organo di rinvio essere considerato come una giurisdizione ai sensi dell'art. 177 del Trattato? La Commissione risolve tale questione in senso affermativo. Le altre parti non si sono pronunciate nella fase scritta. Nel corso dell'udienza, tuttavia, la rappresentante delle amministrazioni appellanti ha ritenuto di dover precisare che la Labour Court può essere ritenuta una giurisdizione ai sensi dell'art. 177 esclusivamente in ordine a determinate competenze, tra le quali quella esercitata nella presente controversia.

**15** Sul punto, a me sembra, bastano poche osservazioni. La Labour Court è stata istituita con l'Industrial Relations Act del 1946 (8), che ne disciplina dettagliatamente le attribuzioni ed il funzionamento. I suoi componenti sono nominati, su indicazione delle organizzazioni sindacali, dal Ministro per l'industria ed il commercio (9). Originariamente investita di competenze esclusivamente arbitrali, la Labour Court ha visto, nel tempo, modificate le proprie funzioni. Particolare importanza, ai nostri fini, riveste la modifica introdotta con

l'Anti-discrimination (Pay) Act del 1974 (10). L'atto prevede (art. 8) - ed è, come visto, il caso di specie - che la Labour Court conosca dei giudizi di appello concernenti le raccomandazioni dell'Equal Pay Officer. In questi casi è previsto, da un lato, un hearing, privato o pubblico [art. 8, n. 1, lett. c), i) e ii)], dall'altro, la possibilità, non riconosciuta nelle altre materie di competenza della Labour Court, di proporre appello avverso le sue pronunce alla High Court per motivi di diritto [art. 8, n. 3)] (11).

**16** Nel nostro caso risultano a mio avviso soddisfatti i requisiti che secondo la giurisprudenza della Corte caratterizzano un organo decidente come una «giurisdizione» ai sensi dell'art. 177: precostituzione per legge, indipendenza, permanenza, giurisdizione obbligatoria, procedimento in contraddittorio e applicazione di norme giuridiche (12). La Labour Court, istituita e disciplinata con legge, è organo permanente ed indipendente, ed è anche «giurisdizione obbligatoria», in quanto competente in via esclusiva per la soluzione delle controversie in materia di parità di trattamento (13). Essa decide secondo la procedura prestabilita dalla legge, con la garanzia del contraddittorio, ed è chiamata ad applicare norme giuridiche. Avverso le sue pronunce si può ricorrere in appello alla High Court per motivi di diritto (14). Vorrei ricordare, infine, che questa Corte, di fronte ad un caso ben più dubbio del presente, ha ritenuto, nella sentenza Danfoss, la legittimazione di un tribunale arbitrale di categoria a sollevare questioni pregiudiziali ai sensi dell'art. 177 (15).

**17** Mi sia consentita qualche altra osservazione preliminare sull'attuale controversia. Il caso odierno si accosta a quelli considerati nelle cause C-1/95 e C-100/95 - oggetto delle conclusioni da me rese il 22 ottobre 1996 (16) - e al caso Nimz. Questo, però, sotto alcuni profili giuridici e fattuali. Sotto altri, la specie ora all'esame della Corte è diversa.

**18** I profili di similitudine rispetto alle cause C-1/95 e C-100/95 sono i seguenti. In quel giudizio, si faceva valere l'esistenza di una discriminazione indiretta, derivante dal metodo di valutazione utilizzato dall'amministrazione tedesca per disciplinare l'avanzamento - lì in carriera, qui sulla griglia retributiva - del dipendente impiegato a tempo parziale. Detto ciò, va precisato che i casi esaminati in Gerster e Kording cadevano sotto la previsione di altre norme comunitarie, diverse da quelle invocate nell'attuale controversia. Nelle cause citate si doveva, infatti, verificare la legittimità del comportamento tenuto dall'amministrazione in ordine all'accesso ad un impiego di grado più elevato e, quindi, alla stregua della direttiva 76/207 in materia di accesso al lavoro (17).

**19** Relativamente al caso Nimz, la similitudine sta in ciò che, in quel giudizio e nel presente, si tratta di valutare la compatibilità fra i principi in materia di parità di trattamento e la disciplina nazionale che detta i criteri secondo i quali il lavoratore a tempo parziale acquista il diritto all'aumento retributivo. Diversamente dall'altro caso, tuttavia, la normativa irlandese oggi in esame valuta il lavoro prestato ad orario ridotto in base a parametri di stretta proporzionalità: vi è diretta correlazione tra lavoro svolto ed avanzamento sulla griglia (18).

**20** La specie va, a mio avviso, ricondotta all'ambito delle norme comunitarie in materia di parità retributiva: l'art. 119 del Trattato e le relative norme di attuazione, in particolare quelle dettate dalla citata direttiva 75/117. Questo per più di una ragione.

La giurisprudenza della Corte ha ripetutamente affermato che l'art. 119 ha «natura imperativa» e trova applicazione con riferimento a contratti individuali e collettivi, nonché a disposizioni legislative, regolamentari e amministrative (19).

A ciò si aggiunge, come rileva la Commissione, il puntuale chiarimento della sentenza Nimz, che interessa direttamente la materia oggetto dell'attuale controversia: «i criteri che disciplinano il passaggio praticamente automatico ad un livello retributivo più elevato rientrano, di massima, nella nozione di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato» (20). Orbene, nel caso in esame vi è - secondo i criteri stabiliti dalla Corte in quella sentenza - automaticità nel passaggio da un livello salariale ad un altro. La questione sorge proprio perché, automaticamente, il dipendente che ha in un primo momento lavorato a tempo frazionato subisce, al momento della conversione del suo rapporto nel regime del tempo pieno, una diminuzione della retribuzione oraria.

## La prima questione

**21** Le questioni in materia di discriminazione esigono, com'è noto, un doppio ordine di indagini. Si tratta di vedere, prima di tutto, se la discriminazione sussista e, in secondo luogo, se essa risulti obiettivamente giustificata (21). Sotto quest'ultimo profilo, il giudice di rinvio chiede alla Corte, con la seconda e terza questione, di stabilire se il datore di lavoro, per ricorrere al criterio di anzianità di tempo effettivamente dedicato all'attività lavorativa, debba fornire particolari giustificazioni e, in caso di soluzione affermativa, se si possa a tale riguardo ricorrere ad elementi di valutazione non correlati con il comprovato acquisto di un particolare livello di professionalità.

**22** Chiediamoci, dunque, se nella specie vi sia un caso di discriminazione. Un primo punto fermo è che non vi è discriminazione diretta. Lo stesso giudice a quo lo ha precisato. La normativa in esame si applica, indistintamente, a lavoratrici e lavoratori.

E', però, da osservare che la categoria dei Clerical Assistants è formata, in numero preponderante, da lavoratori di sesso femminile. Quel che più importa ai fini del presente giudizio è che sono in misura largamente maggioritaria le lavoratrici a svolgere l'attività lavorativa a tempo frazionato (22). Il che spiega come sia stata posta alla Corte la questione di una possibile discriminazione indiretta fra i dipendenti, fondata sul sesso.

**23** Quali tesi sono prospettate alla Corte con riguardo ad una tale ipotesi di discriminazione indiretta?

Come detto, secondo i criteri di calcolo adottati nella normativa irlandese, la retribuzione prevista per i lavoratori che hanno esercitato la facoltà del tempo frazionato risulta, al momento del loro ritorno al tempo pieno, ridotta rispetto a quella percepita dal lavoratore che ha sempre lavorato a tempo pieno. Ad avviso delle ricorrenti, tale effetto si risolve in un trattamento differenziato, privo di giustificazione obiettiva e meno vantaggioso nei

confronti del lavoro femminile, che prevale nella categoria dell'impiego a tempo frazionato, il che concreterebbe una discriminazione indiretta, contraria ai principi del diritto comunitario. Vi sarebbe, inoltre, lo specifico carattere che distingue il lavoro a tempo frazionato rispetto a quello part-time: il job-sharing, ci vien detto, condivisione del lavoro e delle connesse responsabilità, tra due impiegati. Tale diversità ontologica del lavoro a tempo frazionato rispetto al tempo parziale contribuirebbe a giustificare che la prima categoria di lavoro sia, ai fini del calcolo di anzianità, computata secondo gli stessi criteri che valgono per il tempo pieno.

**24** L'amministrazione interessata e con essa il governo del Regno Unito escludono che nella specie ricorrano gli estremi della disparità di trattamento. Essi invocano la decisione della Corte nel caso Helmig per dedurre che il lavoratore a tempo 'frazionato' risulta legittimamente situato ad un livello inferiore della griglia salariale dopo il ritorno al tempo pieno (23). Tale 'retrocessione' deriverebbe infatti dall'adottare un criterio strettamente proporzionalistico nella valutazione del lavoro a tempo frazionato; ed il criterio sarebbe pienamente giustificato anche ai fini della progressione nella griglia salariale: le ricorrenti, si dice, sono collocate, sotto il profilo retributivo, su un piede di sostanziale parità rispetto a quei lavoratori che hanno svolto la loro attività lavorativa per un numero di ore equivalente. Tale soluzione, prosegue l'amministrazione, non è discriminatoria. Lo sarebbe, per converso, quella proposta dalle ricorrenti. Dal momento che si pretende eguale trattamento retributivo per categorie di dipendenti che hanno svolto attività quantitativamente diverse, chi ha lavorato a tempo ridotto risulterebbe ingiustificatamente avvantaggiato rispetto a chi, invece, ha lavorato full time.

**25** Esaminiamo gli argomenti sopra riferiti. Secondo la disciplina che regola il tempo frazionato, non diversamente da come prevede il regime disposto per il lavoro a tempo pieno, l'avanzamento nella griglia salariale è la risultante di una valutazione che concerne sia la qualità sia la quantità del lavoro prestato (24). Si tratta di due inscindibili elementi di giudizio, che concorrono a formare la decisione di avanzamento demandata all'amministrazione. Dando come presupposta una medesima valutazione qualitativa dei due lavoratori, l'impiegato a tempo frazionato, mentre presta la propria attività lavorativa secondo il regime in parola, avanza, nella griglia retributiva, in parallelo con il lavoratore a tempo pieno. Ad ogni scalino dell'avanzamento corrisponde una cifra equivalente alla metà della retribuzione prevista per il lavoratore a tempo pieno. La retribuzione oraria tra le due categorie di lavoratori è, dunque, la medesima ad ogni livello della griglia. Al momento della conversione, la posizione del lavoratore a tempo frazionato viene, tuttavia, automaticamente rivista, in modo che l'interessato si colloca nella griglia del tempo pieno ad un livello inferiore rispetto a quello che gli era riconosciuto nella griglia relativa al tempo frazionato.

**26** Questo meccanismo di calcolo è basato sul numero di ore effettivamente lavorate ed è ancorato a criteri di stretta proporzionalità. Può esso configurare una discriminazione indiretta? Ritengo di sì. La 'retrocessione' prevista dalla disciplina ha diretti effetti sul piano retributivo. Il lavoratore percepisce, infatti, uno stipendio inferiore, in termini reali, al doppio di quanto avrebbe ottenuto prestando la propria attività a tempo frazionato: egli, dunque, subisce una perdita del suo tasso di salario orario (25). Si tratta, a ben vedere, di una situazione speculare rispetto a quanto veniva stabilito dalla disciplina tedesca dedotta in giudizio nella causa Nimz. In quel caso, con il riferimento alla presa in considerazione della metà dell'orario lavorato, la normativa nazionale impediva (rectius ritardava) l'accesso del lavoratore a tempo parziale ad un livello superiore nella griglia retributiva. Nella specie, invece, la disciplina in questione nega al lavoratore che ritorna al tempo pieno il mantenimento del livello raggiunto nella griglia retributiva sotto il regime del tempo frazionato. In ambedue i casi, pertanto, chi presta la propria attività a tempo parziale (e qui il termine va inteso in senso largo, comprensivo del job-sharing) resta escluso dal beneficio di natura retributiva invece concesso a chi svolge la medesima attività a tempo pieno (26). La disparità di trattamento retributivo in seno alla categoria dei lavoratori a tempo pieno è, infatti, disposta nei confronti di chi ha precedentemente prestato la propria attività lavorativa nel regime del tempo frazionato e viene retrocesso rispetto alla posizione già raggiunta nella griglia retributiva.

Tale differente trattamento, a ben vedere, si fonda esclusivamente sul meccanismo predisposto perché la variabile tempo-lavoro entri in gioco nel determinare la retribuzione, al momento in cui si converte in tempo pieno il rapporto di lavoro a tempo frazionato. Non posso che concludere, parafrasando l'avvocato generale Darmon, che non v'è «alcun dubbio»: gli impiegati che provengono dal tempo frazionato subiscono una discriminazione rispetto agli impiegati a tempo pieno; è richiesto che essi abbiano un'anzianità di servizio doppia per mantenere, al momento del passaggio al lavoro a tempo pieno, il livello retributivo da loro raggiunto nella griglia retributiva prevista per l'attività prestata a tempo ridotto (27).

**27** Questa prima conclusione non è contraddetta, a mio parere, dalla decisione resa dalla Corte nella citata causa Helmig (28). In quel giudizio, va ricordato, si discuteva del diritto dei lavoratori a tempo parziale ad accedere alle migliorazioni per il lavoro straordinario riconosciute ai lavoratori a tempo pieno, al momento in cui avessero compiuto ore straordinarie rispetto all'orario di lavoro ridotto. La Corte ha concluso che la disciplina sottoposta al suo esame non operava discriminazioni. I lavoratori a tempo parziale non potevano vantare il diritto all'ottenimento di retribuzioni straordinarie se non a condizioni di sostanziale eguaglianza con i lavoratori a tempo pieno, e sempre che essi avessero lavorato effettivamente in eccedenza alle ore stabilite nell'orario di lavoro normale. Come si vede, ciò che era allora in discussione era la possibilità di trattare in modo diverso, ai fini del calcolo della retribuzione, lavoratori adibiti ad eguali prestazioni. Riconoscere, infatti, ai lavoratori a tempo parziale il diritto alla maggiorazione straordinaria a partire dalla prima ora compiuta al di sopra del loro orario di lavoro avrebbe condotto all'inammissibile risultato di retribuire i lavoratori a tempo pieno proporzionalmente meno di quelli impiegati ad orario ridotto. Vi è disparità di trattamento, ha detto la Corte, tutte le volte in cui la retribuzione totale dei lavoratori a tempo pieno è più elevata, a parità di ore prestate in forza di un sottostante rapporto di lavoro retribuito, di quella corrisposta ai lavoratori a tempo parziale (29). E' una corretta presa di posizione, che vale, come rileva la Commissione, anche nel nostro caso, per quanto concerne il quantum della retribuzione spettante al dipendente mentre lavora a tempo frazionato. Finché l'interessato presta la sua attività in quest'ultima categoria, il suo trattamento retributivo è, in effetti, calcolato sulla base del lavoro effettivamente prestato, e non altrimenti.

**28** Diverso è, tuttavia, il profilo retributivo controverso nel caso che ora ci concerne. A ben guardare, la Corte non è di fronte ad una valutazione che, come allora, afferisca alla retribuzione di soggetti tenuti a prestare la propria attività secondo modalità diverse. La Corte è, qui, chiamata ad accertare se il lavoratore che presta la propria attività a tempo frazionato abbia, oppure no, il diritto di mantenere il proprio stipendio orario, una volta esercitata la facoltà di ritornare al tempo pieno. Ritenere applicabile al caso di specie il criterio strettamente proporzionalistico adottato in Helmig, come prospettano le amministrazioni appellanti ed il governo del Regno Unito, significherebbe, in buona sostanza, rimettere in questione la remunerazione oraria ottenuta dal lavoratore, vanificando parte dei diritti patrimoniali da questo conseguiti (30). Non ritengo, per parte mia, di poter convenire su un tale risultato.

Riflettiamo sul punto. Se si riconosce la legittimità di una diminuzione della retribuzione oraria del lavoratore che proviene dal tempo frazionato, si viene a ridurre, a posteriori, il guadagno che questi ha percepito durante gli anni nei quali ha prestato la propria attività lavorativa ad orario ridotto (31). E questo, a mio parere, è un fattore di disparità nella retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno rispetto al tempo parziale, che risulta in diretto contrasto con il principio di parità di trattamento, posto, come ricordavo, a fondamento della sentenza Helmig.

**29** Analogo ordine di obiezioni incontra, poi, l'argomento dell'amministrazione, secondo cui, se i dipendenti a tempo pieno che avevano in precedenza optato per il tempo frazionato fossero trattati come quelli che hanno sempre lavorato a tempo pieno, la prima categoria di lavoratori risulterebbe ingiustamente favorita rispetto alla seconda. Non è, infatti, così. Qui si tratta, ripeto, del calcolo della retribuzione di chi proviene dal job-sharing; il meccanismo di tale calcolo incorpora, come una variabile, la circostanza che il lavoratore a tempo frazionato abbia prestato la propria attività per un periodo doppio rispetto a quello richiesto per il lavoratore a tempo pieno. E' questo il profilo discriminatorio. Per confutare l'argomento addotto dalle amministrazioni basti notare che il dipendente che lavora, e mentre lavora, a tempo frazionato è retribuito in maniera proporzionale all'attività effettivamente prestata. Non vi è trattamento eguale di situazioni diseguali: la retribuzione del lavoro a tempo frazionato differisce da quella relativa al tempo pieno.

**30** Ora, estendere tale trattamento differenziato, sempre in virtù del criterio proporzionalistico, al dipendente che sia passato dal tempo frazionato al full-time, comporta una valutazione in peius dell'attività svolta in precedenza a tempo parziale. Ciò non si accorda, a mio avviso, con la decisione resa dalla Corte nel caso Nimz. Ed è la conseguenza di tale valutazione che qui importa considerare. Attraverso il rinvio al criterio delle ore lavorate durante il periodo di attività svolta a tempo frazionato, com'è previsto dalla disciplina irlandese, si introduce, ex post, una disparità nella retribuzione complessiva di dipendenti che esercitano le medesime mansioni, sotto l'aspetto sia qualitativo, sia quantitativo, della prestazione lavorativa: i lavoratori vengono trattati come appartenenti a diverse categorie. Di qui la conclusione che vi è disparità di trattamento. Risulta dall'ordinanza di rinvio che la maggioranza dei dipendenti interessati è di sesso femminile: il criterio di valutazione adottato dall'amministrazione irlandese, si risolve, quindi - de facto, per riprendere la descrizione dell'effetto discriminatorio indiretto nel caso Nimz - in una discriminazione, appunto, nei loro confronti (32).

## La seconda questione

**31** A questo punto, occorre affrontare l'esame della seconda questione. Il giudice di rinvio chiede alla Corte di precisare se il datore di lavoro debba fornire particolari giustificazioni per ricorrere al principio dell'anzianità definita come tempo effettivamente lavorato.

**32** La Corte è, così, chiamata, in sostanza, a chiarire quanto essa aveva affermato nella sentenza Danfoss (33). In quell'occasione si è stabilito il principio secondo cui il datore di lavoro non deve «particolarmente giustificare il ricorso al criterio dell'anzianità, poiché quest'ultima va di pari passo con l'esperienza, la quale pone generalmente il lavoratore in grado di meglio svolgere le proprie prestazioni».

**33** Ora, a mio modo di vedere, tale affermazione non può essere considerata che alla luce dei fatti di causa, come erano allora prospettati davanti alla Corte. Ricordiamoli brevemente. L'impresa Danfoss concedeva, in virtù di una clausola del contratto collettivo di categoria, aumenti retributivi individuali, con i quali venivano compensate la flessibilità, la formazione, e l'anzianità dei propri dipendenti (34). Il sistema per la determinazione di tali aumenti adottato dal datore di lavoro si caratterizzava, tuttavia, per un'assoluta mancanza di trasparenza e per la conseguente impossibilità dei lavoratori di conoscere l'effettiva scomposizione degli aumenti retributivi loro concessi. Dopo aver riconosciuto l'esigenza per i lavoratori di conoscere nei dettagli come si componeva la loro retribuzione, la Corte era passata a valutare i singoli criteri di aumento sopra richiamati, affermando, in relazione a quello dell'anzianità, quanto si è sopra ricordato.

**34** Tale presa di posizione giurisprudenziale, di cui il giudice di rinvio chiede ora alla Corte di definire la portata, non può essere intesa prescindendo dalle circostanze sopra rilevate. A questo proposito si impone qualche considerazione. E' certamente legittimo, in sede di decisione individuale del datore di lavoro, considerare l'anzianità come un elemento di giudizio per concedere al lavoratore un aumento retributivo differenziato. Può accadere, infatti, che la maggiore esperienza nel posto di lavoro permetta un migliore svolgimento dell'attività lavorativa. Quel che, invece, lascia perplessi è l'adottare un criterio che generalizza il riferimento all'anzianità di servizio, in modo da estenderlo indiscriminatamente anche ai casi in cui esso può risultare ingiustificato.

E' un concetto che ho già svolto nelle conclusioni relative alle cause Gerster e Kording, ma sul quale ritengo necessario ritornare in questa sede. Il criterio di anzianità deve essere sorretto da adeguata giustificazione quando lo si applica ad una serie di rapporti professionali per i quali l'equivalenza tra anzianità e competenza è tutt'altro che provata. Ora, la disparità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno non è giustificata, se si presume in via generale, e semplicemente in virtù di criteri di stretta proporzionalità, che i lavoratori della prima categoria siano meno meritevoli per se di ottenere aumenti retributivi. Così accade nel

nostro caso. La conseguenza è la discriminazione appena vista fra lavoratrici e lavoratori, considerata la prevalenza del lavoro femminile nella categoria del lavoro a tempo parziale (35).

**35** E' poi da considerare se la soluzione adottata dalla Corte in Danfoss possa essere utilmente riferita al caso di specie. A mio avviso la risposta è negativa. Mi sembra chiaro, infatti, che il principio allora stabilito, oltre a dover essere configurato secondo le indicazioni restrittive sopra precisate, deve valere esclusivamente per l'anzianità di servizio calcolata in termini di anni e non di ore effettivamente prestate. La stessa Corte ha premesso in quella decisione un importante chiarimento sul modo in cui il criterio di anzianità va adottato per evitare illegittime discriminazioni fra lavoratrici e lavoratori: «Per quanto riguarda (...) il criterio dell'anzianità, non è neppure escluso che esso possa (...) comportare un trattamento meno favorevole di lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile in quanto le donne sono entrate più recentemente sul mercato del lavoro rispetto agli uomini o subiscono più frequentemente un'interruzione di carriera» (il corsivo è mio) (36). Questa precisazione ci conduce a distinguere, a mio parere, tra un'anzianità di servizio calcolata in anni - che può essere presa in considerazione dall'imprenditore nelle sue scelte di promozione «senza dover dimostrare l'importanza che essa riveste per l'esecuzione dei compiti specifici che sono affidati al lavoratore» (punto 24) - ed un'anzianità calcolata in ore di servizio prestate, la cui rilevanza ai fini dell'accesso ad un livello retributivo più elevato deve, invece, essere corroborata da giustificazioni oggettive.

**36** Per completare il ragionamento fin qui svolto, e meglio chiarirlo, aggiungerò qualche altro rilievo, che serve a distinguere la specie dal caso Nimz e a confermare la conclusione da me proposta. Il regime del job-sharing presenta indubbe particolarità rispetto al lavoro a tempo parziale. Ognuno dei lavoratori che si `dividono' l'impiego, infatti, è responsabile dell'attività svolta dall'insieme della `equipe', chiamiamola così, costituita dai due funzionari a tempo frazionato (37). Inoltre, il lavoratore che ha optato per tale regime non può prestare altra attività lavorativa oltre a quella prestata a favore dell'amministrazione.

Il rapporto di lavoro, considerati l'uno e l'altro di questi aspetti del job-sharing, si configura con speciali caratteristiche, che differiscono da quelle del tempo pieno. Il dipendente versa infatti, col regime in discorso, in una situazione intermedia tra il tempo parziale e quello pieno. La sua attività lavorativa cumula aspetti dell'una e dell'altra categoria: si accosta al tempo pieno sotto il profilo della responsabilità per il lavoro nella sua interezza e al tempo parziale, perché l'orario di lavoro è dimezzato rispetto al tempo pieno. Di tutto questo va, a mio avviso, necessariamente tenuto conto nella valutazione che richiedono il lavoro prestato e l'esperienza acquisita di chi ha prestato l'attività lavorativa nel sistema del job-sharing. Ed è qui una ragione in più per ritenere che il riferimento all'anzianità calcolata in ore di lavoro prestate non possa, nella specie, ritenersi giustificato (38). Di tale mia considerazione, d'altra parte, trovo indiretta, ma significativa conferma in quel che afferma lo stesso giudice remittente. Egli ci dice di aver accertato che «il periodo di lavoro in regime di frazionamento del posto può dare al dipendente l'esperienza equivalente a quella di un lavoratore a tempo pieno» (39).

**37** Dalle considerazioni sopra svolte discende che il criterio dell'anzianità, definita come tempo effettivamente lavorato, esige una giustificazione obiettiva. Il criterio sarà giustificato, quando risulti che il tempo pieno è la sola soluzione da adottare perché il dipendente acquisti l'esperienza richiesta dalle mansioni alle quali egli è destinato. Diversamente, si tratterà di trovare una giustificazione di altra natura, che soddisfi, in ogni caso, i criteri definiti dalla Corte nella sentenza Bilka. Risulta infatti da quella pronuncia, per quanto concerne il presente giudizio, che lo scopo perseguito dall'amministrazione nel regolare gli scatti retributivi dei dipendenti deve rispondere ad un'esigenza effettiva dell'ente. Occorre altresì che i mezzi scelti per raggiungerlo siano adeguati e necessari (40).

### La terza questione

**38** Ed è proprio quest'ultimo ordine di indagini che sollecita la terza, ed ultima, questione del giudice a quo. La prassi secondo cui gli scatti retributivi sono riferiti al tempo effettivamente lavorato può ritenersi, oppure no, obiettivamente giustificata in base ad elementi diversi dall'acquisizione nel corso del tempo di un particolare livello di professionalità ed esperienza?

**39** Riguardo a tale questione, le ricorrenti deducono che manca qualsiasi giustificazione che soddisfi i requisiti di oggettività e necessità stabiliti dalla giurisprudenza della Corte. L'amministrazione, dal canto suo, deduce che il sistema irlandese è obiettivamente giustificato da una sottintesa serie di criteri, rispondenti ai requisiti fissati dalla giurisprudenza della Corte (41).

**40** Secondo la costante giurisprudenza della Corte, va precisato, «spetta al giudice nazionale (...) stabilire se e in quale misura i motivi addotti dal datore di lavoro per giustificare l'adozione di un sistema retributivo (...) possano essere (...) considerati motivi economici obiettivamente giustificati». E' dunque, l'organo giudicante dello Stato membro a dover valutare i motivi a sostegno dei criteri adottati dall'amministrazione nel caso concreto di cui egli è investito. Risalendo anche qui ad una consolidata giurisprudenza, possiamo, tuttavia, formulare alcune indicazioni di natura generale ed altre di ordine, invece, più specifico, relativamente alle giustificazioni avanzate dall'amministrazione in corso di causa (42).

**41** Per quanto riguarda la prima giustificazione addotta - secondo cui è prassi costante della funzione pubblica irlandese «accreditare» esclusivamente il servizio effettivamente svolto - non vedo come essa possa essere d'ausilio nel caso di specie. Come la Corte ha avuto modo di precisare, non sono ammissibili le generalizzazioni riguardanti determinate categorie di lavoratori, che non siano sostenute da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (43). La tesi ora proposta dall'amministrazione interessata è stata già respinta, in sostanza, con la decisione nel caso Nimz (44). La Corte ha in quell'occasione disatteso il punto di vista, prospettato in giudizio, secondo cui l'accesso all'aumento retributivo del lavoratore a tempo ridotto andava ancorato esclusivamente al numero delle ore dedicate all'attività lavorativa. Tale soluzione non reggeva in quel giudizio e non merita di essere accolta in quello attuale.

**42** Inconferente, del pari, è, a mio avviso, la seconda giustificazione adottata dall'amministrazione. Il regime irlandese, si dice, trova obiettiva giustificazione nella necessità di fornire adeguati incentivi al personale. Ora, mantenere, nel lungo periodo, la motivazione e la coscienza professionale, o promuovere il morale dei dipendenti, è una legittima e lodevole finalità. Tanto più se, come ha osservato il rappresentante delle amministrazioni appellanti in udienza, quella dei Clerical Assistants è una lunga carriera, che abbisogna, diciamo così, di essere `vivificata' da stimoli continui. Senonché, a me sembra, tale finalità può essere perseguita anche se si elimina la disparità di retribuzione qui prevista e si riconosce ai lavoratori che approdano al tempo pieno dal sistema del job-sharing l'anzianità di servizio da loro acquisita nella precedente esperienza lavorativa. Fermo restando che il definitivo apprezzamento di tale profilo è riservato al giudice nazionale, non vedo, per parte mia, come la parità di trattamento retributivo rivendicata dalle interessate possa collidere con la finalità che l'amministrazione dichiara di prefiggersi. Non vedo nemmeno, quindi, come possa ritenersi soddisfatto il requisito, stabilito nella giurisprudenza richiamata, della necessità, che giustificerebbe la misura discriminatoria adottata nella specie. Spetta, in ogni caso, all'ente interessato provare, in concreto, la fondatezza di tale asserita giustificazione.

**43** Che dire, poi, degli effetti discriminatori che, a detta dell'amministrazione, deriverebbero dall'adottare una soluzione ad hoc per una categoria, come quella del lavoro a tempo frazionato, composta in maggioranza da lavoratrici? Ho già posto in rilievo che non vi è discriminazione a favore delle lavoratrici. Al contrario. E' riconosciuto un corrispettivo doppio per chi ha svolto e continua ad esercitare la propria attività a tempo pieno e perciò per la categoria in cui il lavoro femminile non è maggioritario. La categoria svantaggiata è quella, caratterizzata dalla netta prevalenza delle lavoratrici sui lavoratori, di chi lavora a tempo frazionato e passa al tempo pieno. E lo svantaggio è eliminato solo con il riconoscimento dei diritti agli scatti retributivi maturati in precedenza, sotto il regime del job-sharing, come spiegavo sopra.

**44** Non convince, infine, neppure la giustificazione che ha riguardo ad esigenze di tipo economico dell'amministrazione. Che, con il presente sistema, il costo incrementale degli impiegati a tempo frazionato sia pari a quello degli impiegati a tempo pieno, non mi sembra argomento di pregio. Non risulta con ciò dimostrato che la misura adottata sia necessaria per perseguire, come richiede la sentenza Bilka, un'obiettiva esigenza dell'ente. Dal canto mio, non trovo ragioni per escludere che le esigenze economiche dedotte dall'amministrazione possano essere adeguatamente soddisfatte per altra via, senza discriminazioni nel trattamento retributivo tra una categoria e l'altra dei dipendenti che lavorano a tempo pieno. L'ente interessato, insomma, deve dar prova che il criterio adottato si giustifica, a preferenza ed esclusione di quello invocato dalle ricorrenti, per gli effetti di spesa connessi con gli scatti retributivi dei ricorrenti.

## Conclusioni

Per le considerazioni sopraesposte propongo alla Corte di rispondere come segue alle questioni pregiudiziali sollevate dal giudice di rinvio:

«1. L'art. 119 del Trattato e le norme in materia di parità di trattamento in materia retributiva debbono essere interpretate nel senso che, allorché una percentuale di lavoratrici superiore a quella di lavoratori presti la propria attività a tempo frazionato, gli scatti retributivi attribuiti, con riferimento al tempo effettivamente lavorato, a chi abbia esercitato la facoltà di passare dal tempo frazionato al tempo pieno non possono essere regolati in modo che i soggetti interessati risultano situati al livello inferiore, nelle griglie retributive, rispetto agli altri lavoratori a tempo pieno, i quali hanno, in termini annuali, la loro stessa anzianità di servizio.

2. Il datore di lavoro, allorché attribuisce uno scatto retributivo sulla base delle ore di lavoro effettivamente compiute, deve fornire la prova che tale criterio risponda ad un'esigenza reale, e sia effettivo, necessario e adeguato al raggiungimento di finalità perseguite dallo stesso datore di lavoro.

3. Spetta alla giurisdizione nazionale verificare se una prassi in cui gli scatti retributivi sono correlati con il tempo di lavoro effettivamente prestato sia oggettivamente giustificata.

(1) - Come ci precisa il giudice di rinvio (pag. 3 dell'ordinanza), lo schema di lavoro a tempo frazionato (ma il termine inglese job-sharing renderebbe preferibile una traduzione diversa, lavoro suddiviso o condiviso) è stato introdotto, nel 1984, come misura volta alla creazione di nuovi posti di lavoro. Due dipendenti pubblici si dividono uno stesso lavoro a tempo pieno: poiché lo stipendio viene diviso, il costo per l'amministrazione è il medesimo. Ai sensi della disciplina, il personale assunto a tempo pieno può partecipare al regime mantenendo il diritto al ritorno al regime originario (è il caso della signora Hill); d'altra parte, gli impiegati assunti a tempo frazionato hanno il diritto, condizionato al crearsi di posti in organico, di vedere il loro rapporto di lavoro trasformato in tempo pieno (è il caso della signora Stapleton).

(2) - Si tratta di una delle quattro possibili varianti di lavoro frazionato consentite dal sistema irlandese. Le altre sono: di «un giorno sì e uno no»; della «mattina e pomeriggio»; e, infine, della «settimana di tre giorni e settimana di due giorni».

(3) - Sembra opportuno aggiungere qualche veloce notazione sul sistema di classificazione retributiva adottato nell'amministrazione irlandese. Sono previste, infatti, due diverse griglie, suddivise in undici gradini retributivi: la prima per i lavoratori a tempo pieno; la seconda, invece, per coloro i quali svolgono la propria attività a tempo frazionato. Gli importi retributivi previsti sulla seconda tabella equivalgono, a ciascun gradino, ad una cifra corrispondente alla metà della somma prevista nel corrispondente gradino della griglia dei lavoratori a tempo pieno. Ai sensi della disciplina che regge l'impiego dell'amministrazione, l'accesso ai gradini superiori avviene, con scadenza annuale, allorché il dipendente abbia fornito una prestazione lavorativa valutata soddisfacente dal responsabile dell'ufficio.

(4) - Lettera circolare del Civil Service Training Centre del Department of Finance in data 31 marzo 1987.

- (5) - Direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19).
- (6) - Sentenza 7 febbraio 1991, causa C-184/89 (Racc. pag. I-297).
- (7) - V. ordinanza di rinvio al punto 27.
- (8) - The acts of the Oireachtas, 1946, n. 26, pag. 1019, artt. 10-25.
- (9) - Si noti che il procedimento di nomina del presidente non prevede la consultazione con le parti sociali, ma è di esclusiva competenza del ministro. V. art. 10, n. 3, della normativa del 1946.
- (10) - The acts of the Oireachtas, 1974, n. 15, pag. 211.
- (11) - V., infatti, quanto disposto dall'Industrial Relations Act del 1946, art. 17. Si noti, poi, che le norme contenute all'art. 8, n. 4; della normativa del 1974 prevedono la procedura da seguire nel caso in cui il datore di lavoro non abbia dato attuazione ad una determinazione della Corte. In presenza di tale situazione, si apre, infatti, una seconda fase davanti all'organo, al termine della quale può essere ordinata al datore di lavoro la tenuta di un determinato comportamento. Nel caso in cui il datore di lavoro rimanga inadempiente è prevista, infine, l'adozione di sanzioni pecuniarie.
- (12) - V., da ultimo, sentenza 12 dicembre 1996, cause riunite C-74/95 e C-129/95, Procura della Repubblica (non ancora pubblicata in Raccolta); sentenza 27 aprile 1994, causa C-393/92, Almelo (Racc. pag. I-1477, punto 21); sentenza 30 marzo 1993, causa C-24/92, Corbiau (Racc. pag. I-1277); sentenza 17 ottobre 1989, causa 109/88, Danfoss (Racc. pag. 3199); sentenza 21 aprile 1988, 338/85, Pardini (Racc. pag. 2041).
- (13) - V. art. 7, n. 1, della normativa del 1974.
- (14) - Sentenza 30 giugno 1966, causa 61/65, Vaassen-Göbbels (Racc. 1966, pag. 408).
- (15) - In quel caso, lo ricordo, né la costituzione del tribunale né la procedura da seguire erano disciplinate in dettaglio dalla legge; il tribunale arbitrale era normalmente costituito ad hoc, ragion per cui sussistevano dubbi in ordine alla sua natura di organo permanente; infine, le norme giuridiche che il tribunale era chiamato ad applicare erano quelle del contratto collettivo. Sul punto v. le conclusioni dell'avvocato generale Lenz relative alla causa Danfoss citata (Racc. 1989, pag. 3209, punti 16-24).
- (16) - Conclusioni del 22 ottobre 1996, cause C-1/95 e C-100/95, Gerster/Freistaat Bayern e Kording/Senator für Finanzen (non ancora pubblicate in Raccolta).
- (17) - 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).
- (18) - Ricordo che le norme del Bundesangestelltentarifvertrag (il c.d. BAT, la griglia delle remunerazioni del contratto collettivo (v. nota 34 e causa Nimz punto 3) degli impiegati del settore pubblico) che venivano in questione nel caso Nimz disponevano che fosse presa in considerazione per intero l'anzianità dei dipendenti che prestavano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma per la metà soltanto l'anzianità dei dipendenti il cui orario normale era compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale.
- (19) - Sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn (Racc. pag. 2743); sentenza 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska (Racc. pag. I-2591); sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, (Racc. pag. I-5535, punto 21).
- (20) - Sentenza Nimz, citata, punto 10.
- (21) - Sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins (Racc. pag. 911, punti 10 e 11).
- (22) - Sotto questo profilo, i dati forniti nel corso del procedimento sono sufficientemente espliciti. Il 99,2% dei Clerical Assistants che svolgono la propria attività a tempo frazionato sono donne; più in generale, il 98% dei lavoratori che hanno optato per tale regime nella funzione pubblica irlandese sono di sesso femminile. Un dato che sembra confermare quanto indicato dalle ricorrenti, sia nelle loro osservazioni (punto 1.2) che in udienza, per cui «la scelta di tale regime è volto a conciliare impiego ed impegni familiari», è costituito dai riscontri della Civil and Public Service Union: l'83% di coloro che sceglievano il regime del tempo frazionato erano guidati dall'esigenza «di conciliare lavoro ed oneri familiari, in particolare l'educazione della prole» (riportato al punto 2.9 delle osservazioni).
- (23) - Sentenza 15 dicembre 1994, cause riunite C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, Stadt Lengerich e a./Helmig e a. (Racc. pag. I-5727).
- (24) - Si veda, in questo senso, la circolare n. 9/87 del Department of Finance.
- (25) - Al riguardo può essere di interesse riportare i dati forniti dalle ricorrenti nelle loro osservazioni relativamente alla perdita di retribuzione oraria da esse sofferta. La signora Hill, a ragione della sua retrocessione, ha visto la sua paga oraria diminuire dalle 6,18 IRL del nono livello alle 6,00 IRL dell'ottavo livello; dal canto suo, la perdita oraria della signora Stapleton equivale ai 18 pences di differenza esistenti tra i livelli retributivi secondo e terzo (v. osservazioni presentate dalle ricorrenti ai punti 5.5 e 5.6).
- (26) - In questo senso le osservazioni della Commissione n. 3.12.
- (27) - V. conclusioni citate dell'avvocato generale Darmon relative alla causa Nimz, punto 7.
- (28) - Sentenza citata alla nota 23.
- (29) - Sentenza Helmig (citata alla nota 23), punti 26-30.



(30) - A questo proposito, ritengo opportuno sottolineare un ulteriore atto che mi conferma della `confusione' che si è venuta a creare nel sistema irlandese in materia: la circolare del 14 luglio 1994 del Department of Finance avente ad oggetto «Job-sharing Staff and Increments». Ai punti 3 e 4, la circolare affrontava alcuni problemi, legati al sistema di calcolo, che si erano verificati a seguito del ritorno al job-sharing di impiegati che erano passati al tempo pieno per un certo periodo (punto 3) e di coloro cui era stato richiesto per un periodo determinato di svolgere la propria attività a tempo pieno (punto 4). Per queste due fattispecie, l'amministrazione ha sentito il bisogno di adottare provvedimenti `tamponi' attraverso i quali venivano garantiti ai lavoratori i loro diritti patrimoniali. E' un esempio significativo delle conseguenze che la disciplina può avere sui diritti acquisiti dei lavoratori.

(31) - Un esempio numerico: un lavoratore a tempo frazionato di grado 1, guadagna IRL 4,47 x ora; di grado 2 IRL 4,68 x ora; di grado 3 IRL 4,86 x ora. Il guadagno orario medio sui tre anni è IRL 4,67 x ora; adottando, invece, lo schema di calcolo dell'amministrazione irlandese, l'ammontare medio x ora è 4,60 IRL. Come si vede, dunque, il calcolo utilizzato porta ad una riduzione, a posteriori, del guadagno orario del lavoratore.

(32) - Sentenza alla nota 6, punto 12.

(33) - Sentenza 17 ottobre 1989, causa 109/88 (citata alla nota 12) punto 24.

(34) - Ai sensi del contratto collettivo il datore di lavoro aveva la facoltà di concedere aumenti retributivi in ragione di determinate caratteristiche individuali dei lavoratori (v. par. 43 delle conclusioni dell'avvocato generale Lenz, Racc. 1989, pag. 3209).

(35) - D'altra parte, conviene altresì segnalare secondo quali linee certa dottrina abbia ricostituito il rapporto tra la sentenza Danfoss e Nimz. In particolare, G. More, Seniority pay for part-time workers in European Law Review, 1991, ha scritto: «This (quanto deciso sul punto nella decisione Nimz) appears to contradict the view expressed by the Court of Justice in Danfoss in 1989, when, (...) it stated that `seniority goes hand in hand with experience which generally places a worker in a better position to carry out his duties' and that `it was permissible for an employer to reward seniority without having to establish the importance which it takes on for the performance of the specific duties to be entitled to the worker'. The latter statement, in particular, appears to be at variance with the view of the Court in Nimz that there should be identifiable connection between rewarding seniority and an improved performance of the task in hand. This suggests that the Court's view of justifying seniority payments as expressed in Danfoss can no longer be regarded as valid. This is a welcome development and can, perhaps, be regarded as the major contribution of the Nimz judgment» pag. 826.

(36) - Sentenza citata, punto 24.

(37) - Si veda, in questo senso, l'analisi dei compiti svolti dalle ricorrenti contenuta nelle osservazioni da queste presentate che pone in rilievo «l'elevato livello di coordinamento e l'attitudine alla comunicazione dei due lavoratori a tempo frazionato» (al punto 3.7). Più in generale, si confrontino le indicazioni contenute al punto 2.3 delle osservazioni, in ordine alla durata indeterminata del contratto di lavoro a tempo frazionato: «non esiste nella funzione pubblica (irlandese) la categoria degli impiegati a tempo parziale né quella dei lavoratori a tempo frazionato assunti con contratto a tempo determinato».

(38) - Sul punto sembra poi opportuno richiamare le parole dell'avvocato generale Darmon nelle sue conclusioni relative al caso Nimz (Racc. 1991, pag. I-308), allorché, valutando l'argomento del governo britannico, precisava che: «Potrebbe certo reputarsi necessario prendere in considerazione un'anzianità calcolata in ore di lavoro prestate, anziché in anni come propone il governo britannico, ma a condizione che si tratti di presupposti per il passaggio a mansioni diverse che implicino responsabilità nuove e richiedano di conseguenza una certa esperienza. Nel caso in esame, però, l'anzianità richiesta determina soltanto l'accesso ad un livello retributivo più elevato, mentre resta identica la natura delle mansioni espletate» (punto 14).

(39) - Ordinanza di rinvio, punto 27.

(40) - Sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka (Racc. pag. 1607, punto 36).

(41) - Come indicato dall'ordinanza di rinvio (punto 21), l'amministrazione ha prospettato le seguenti ragioni giustificatrici della sua disciplina:

a) essa risponde ad una prassi costante dell'amministrazione di collegare gli scatti all'anzianità e la retribuzione al servizio effettivamente reso;

b) è nell'interesse del datore di lavoro in quanto fornisce un sistema di incentivi per migliorare la qualità dell'attività prestata;

c) il creare un'eccezione per il lavoro frazionato porrebbe in essere situazioni arbitrarie ed inique;

d) l'ammettere l'eccezione per il fatto che si tratta di lavoratrici donne porterebbe ad una discriminazione in favore delle donne;

e) la disciplina, infine, assicura che il costo incrementale degli scatti del personale in frazionamento sia uguale a quello degli impiegati a tempo pieno, così omologando il costo del lavoro degli impiegati a tempo frazionato e di quelli a tempo pieno.

(42) - Sentenze Rinner-Kühn e Nimz, citate. V., inoltre, conclusioni dell'avvocato generale Darmon nella causa Nimz (Racc. pag. 308, punti 10 e 11); sentenza 30 marzo 1993, Thomas e a., C-328/91 (Racc. pag. I-1267); sentenza 6 febbraio 1996, Lewark, C-457/93 (Racc. pag. I-243, punto 32) e le citate conclusioni relative alle cause C-1/95 e C-100/95, punto 43.

(43) - Sentenza 13 luglio 1989, Rinner-Kühn, causa 171/88 (Racc. pag. 2743, punto 14).

(44) - V. le citate conclusioni dell'avvocato generale Darmon relative alla causa C-184/89, punto 14.