

## Conclusioni dell'avvocato generale Léger del 12 maggio 1998

**B.S. Levez contro T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd. - Domanda di pronuncia pregiudiziale: Employment Appeal Tribunal, London - Regno Unito**

**Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile - Parità delle retribuzioni - Articolo 119 del Trattato CE - Direttiva 75/117/CEE - Sanzioni contro violazioni del divieto di discriminazione - Arretrati retributivi - Normativa nazionale che limita il diritto di ottenere arretrati retributivi al biennio precedente la presentazione del relativo ricorso - Ricorsi analoghi di natura interna**

### Causa C-326/96

*raccolta della giurisprudenza 1998 pagina I-07835*

## Conclusioni dell'avvocato generale

**1** Con le questioni formulate, l'Employment Appeal Tribunal invita in sostanza questa Corte a stabilire se il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, quale disposto dall'art. 119 del Trattato CE e dalla direttiva 75/117/CEE (1), osti all'applicazione di una norma procedurale interna che limiti al biennio precedente la data di presentazione del ricorso il diritto di una donna, vittima di una violazione di tale principio, a percepire gli arretrati della retribuzione.

### La normativa comunitaria applicabile

**2** Ricordo che, ai sensi dell'art. 119, primo comma, del Trattato, gli Stati membri sono tenuti ad assicurare e a mantenere «l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro».

**3** Questo articolo, stabilendo «(...) uno dei principi fondamentali della Comunità», «(...) può essere applicato direttamente e può quindi attribuire ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare» (2).

**4** La direttiva 75/117 precisa la portata materiale dell'art. 119, prevedendo in particolare alcune disposizioni destinate a migliorare la tutela giurisdizionale dei lavoratori eventualmente lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni.

**5** A tale scopo, il suo art. 2 prevede che gli Stati membri «introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti».

**6** Ai sensi dell'art. 6 della direttiva, «conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio».

### Fatti e procedimento

**7** La signora Levez, ricorrente nella causa principale, che lavorava presso la T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd dal febbraio 1991, riceveva per il suo primo incarico di direttrice della sala corse in Chelmsford una retribuzione pari a 10 000 UKL annue.

**8** Nel dicembre 1991 essa sostituiva un uomo che aveva lasciato il posto di direttore dell'agenzia di Billericay nell'ottobre 1991. Retribuendola con 10 800 UKL a partire da tale data, il suo datore di lavoro sosteneva di versarle lo stesso stipendio del suo predecessore, il quale era in realtà retribuito con 11 400 UKL. La retribuzione della ricorrente avrebbe raggiunto tale ultimo importo solo a partire dall'aprile 1992.

**9** Dopo aver lasciato il suo impiego nel marzo 1993 e aver scoperto che, contrariamente a quanto sostenuto dal suo datore di lavoro, essa era stata retribuita in misura inferiore rispetto al suo predecessore maschile sino all'aprile 1992 per lo stesso lavoro, la signora Levez, il 17 settembre 1993, ricorreva innanzi all'Industrial Tribunal, affinché le fosse applicato il principio della parità delle retribuzioni.

**10** Questo principio è tutelato, nel diritto nazionale, dall'Equal Pay Act 1970 (legge sulla parità delle retribuzioni), che istituisce in favore dei lavoratori un diritto di fonte legislativa a condizioni di lavoro (incluse le condizioni retributive) favorevoli tanto quanto quelle godute da un dipendente dell'altro sesso che compia lo stesso lavoro, un lavoro espressamente considerato equivalente o un lavoro di pari valore. L'art. 1, n. 1, dell'Equal Pay Act prevede che ogni contratto ai sensi del quale una donna è assunta in un'impresa in Gran Bretagna si ritiene dotato di una «clausola di pari trattamento» (3).

**11** Constatata l'identità della prestazione lavorativa fornita dalla ricorrente nella causa principale e dal suo predecessore, il giudice adito accoglieva il ricorso della signora Levez e conseguentemente statuiva che essa

poteva pretendere una retribuzione pari a 11 400 UKL a partire dalla data in cui aveva coperto le funzioni di direttrice, ossia dal febbraio 1991.

**12** Questa sentenza è stata tuttavia oggetto di una correzione, dopo che il datore di lavoro ha eccepito il termine di prescrizione previsto all'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act, secondo il quale:

«Nessun diritto al versamento di arretrati della retribuzione o di un risarcimento spetta a una donna in caso di procedimenti (ivi compresi quelli promossi innanzi a un Industrial Tribunal) intentati per mancata osservanza della clausola di pari trattamento per un periodo superiore al biennio precedente la presentazione del ricorso giurisdizionale».

**13** In base a questo testo, l'Industrial Tribunal ha quindi ridotto gli arretrati concessi, facendoli risalire solo al biennio precedente la presentazione del ricorso della signora Levez. Alla fine a quest'ultima sono stati pertanto concessi i soli arretrati della pretesa retribuzione decorrenti dal 17 settembre 1991, e non dal febbraio 1991.

**14** Essa ha allora proposto ricorso innanzi all'Employment Appeal Tribunal, facendo notare che l'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act era incompatibile con l'art. 119 del Trattato, in combinato disposto con gli artt. 2 e 6 della direttiva 75/117, sotto due profili.

**15** Da una parte, questa disposizione interna, non attribuendo al giudice alcun potere di estendere il limite cronologico, né per ragioni di equità viste le circostanze del caso, né per la condotta menzognera del datore di lavoro, non assicurerebbe una tutela piena ed effettiva a coloro che si valgono del principio della parità delle retribuzioni tra i sessi.

**16** Dall'altra, la limitazione a due anni sarebbe meno favorevole rispetto alle norme procedurali applicabili a ricorsi analoghi di natura interna. Così, i ricorsi ordinari per inadempimento contrattuale potrebbero determinare il versamento di arretrati della retribuzione per un periodo che potrebbe giungere fino ai sei anni precedenti l'inizio della causa. Nell'ambito di questo ricorso di diritto privato, il giudice disporrebbe di un certo margine discrezionale, per tenere in considerazione, se il caso lo richiedesse, l'inganno del datore di lavoro. Analogamente, il Race Relations Act (legge sui rapporti tra le razze) del 1976 autorizzerebbe ad intentare un ricorso per ottenere gli arretrati della retribuzione in ragione di una discriminazione fondata sulla razza con condizioni procedurali più favorevoli: non sarebbe prevista alcuna limitazione circa il periodo per cui può essere chiesto il risarcimento, a condizione di promuovere il ricorso nei tre mesi successivi alla fine del contratto.

**17** L'*amicus curiae* designato nel corso del procedimento nazionale ha sostenuto, per contro, che la norma controversa, resa applicabile in assenza di una regolamentazione comunitaria della materia, rispetterebbe la condizione secondo cui i ricorsi fondati sul diritto comunitario non devono essere assoggettati a modalità procedurali meno favorevoli di quelle applicabili a ricorsi analoghi di natura interna. Egli fa notare in proposito che l'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act sarebbe una norma di applicazione generale, valida per tutte le azioni fondate sulla parità delle retribuzioni tra uomini e donne, siano esse intentate esclusivamente ai sensi dell'Equal Pay Act oppure ai sensi dell'art. 119.

**18** Nonostante si riconosca che «la controversia verte su un importo relativamente esiguo, preteso dalla signora Levez per il periodo 18 febbraio 1991 -17 settembre 1991», il giudice a quo ritiene che «la questione di principio è tuttavia importante. Una decisione favorevole alla signora Levez potrebbe avere conseguenze di vasta portata per molti altri casi» (4). Esso sottopone quindi a questa Corte le seguenti questioni:

«1) Se sia compatibile con il diritto comunitario l'applicazione a una domanda di parità di retribuzione per un lavoro di valore uguale, senza discriminazioni fondate sul sesso, di una norma di diritto nazionale la quale limita il diritto dell'attore ad arretrati della retribuzione o al risarcimento di danni derivanti dalla violazione del principio della pari retribuzione a un periodo pari al biennio precedente la data di presentazione del ricorso, quando:

a) la norma di diritto nazionale vige per tutte le domande di parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso, ma non per altre domande;

b) le norme che risultano a tale riguardo più favorevoli agli attori vigono per altre azioni nell'ambito del diritto del lavoro, incluse quelle di inadempimento del contratto di lavoro, di discriminazioni retributive fondate sulla razza, di detrazioni illecite operate sui salari, e di discriminazioni fondate sul sesso in materie diverse dalla retribuzione;

c) il giudice nazionale non ha in nessun caso il potere di estendere il periodo biennale, persino quando l'attrice abbia ritardato la presentazione della domanda giudiziale essendo stata disinformata deliberatamente dal suo datore di lavoro in merito al livello della retribuzione riscossa da un impiegato di sesso maschile, che forniva una prestazione lavorativa identica alla sua.

2) In particolare, in considerazione della costante giurisprudenza della Corte secondo la quale i diritti derivanti dall'efficacia diretta dell'ordinamento comunitario devono essere esercitati nel rispetto dei presupposti stabiliti dall'ordinamento nazionale, purché, tra l'altro, tali presupposti non siano meno favorevoli di quelli relativi a ricorsi analoghi di natura interna, come si debba interpretare l'espressione "ricorsi analoghi di natura interna" nell'ipotesi di una domanda di parità di retribuzione nel caso in cui i presupposti stabiliti dalla normativa nazionale di attuazione del principio di parità delle retribuzioni differiscano da quelli stabiliti da un'altra disciplina nazionale nell'ambito del diritto del lavoro, ivi comprese le normative in materia di inadempimento del contratto di lavoro, di discriminazioni fondate sulla razza, di detrazioni illecite operate sui salari e di discriminazioni fondate sul sesso in materie diverse dalla retribuzione».

### **Sulle risposte alle questioni pregiudiziali Introduzione**

**19** Come riferito dall'Employment Appeal Tribunal nella sua seconda questione, questa Corte ha costantemente sostenuto che, in assenza di norme di armonizzazione comunitaria, spetta all'ordinamento giuridico interno di ogni Stato membro determinare le modalità procedurali delle azioni destinate a tutelare i diritti dei singoli derivanti dall'efficacia diretta dell'ordinamento comunitario.

**20** L'affermazione di tale autonomia procedurale incontra tuttavia due limiti.

**21** Da un lato, le modalità dei ricorsi stabilite dall'ordinamento interno, che permettono di esercitare i diritti derivanti dall'ordinamento giuridico comunitario, non debbono essere meno favorevoli di quelle concernenti ricorsi analoghi di natura interna.

**22** Dall'altro lato, queste modalità di ricorso interno non debbono rendere praticamente impossibile, o eccessivamente difficile, l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (5).

**23** Il primo limite può essere definito come «principio dell'equivalenza» o «principio di non discriminazione», il secondo come «principio di effettività» (6).

**24** La presente causa invita a precisare i contorni di questi due limiti: il principio di effettività è latente nella domanda formulata dal giudice a quo nella sua prima questione, in particolare sub c), mentre quello dell'equivalenza costituisce chiaramente l'oggetto della seconda questione, pur essendo ampiamente affrontato anche nella prima.

**25** Per l'importanza ad essa attribuita dal giudice a quo e per le necessità dell'analisi e del ragionamento che propongo di seguire, tratterò prima la questione del criterio di comparabilità dei ricorsi per valutare il rispetto del principio dell'equivalenza, per poi passare allo studio di ciò che costituisce l'oggetto specifico della prima questione.

### **Sul principio dell'equivalenza**

**26** Questo principio richiede che siano messi a disposizione del diritto comunitario «senza alcuna discriminazione» tutti gli strumenti giuridici dell'ordinamento interno; vale a dire che l'esercizio di un diritto comunitario nell'ambito giuridico nazionale non sia assoggettato a condizioni più rigorose (come, ad esempio, quelle relative ai termini di prescrizione, alla ripetizione dell'indebito, ai mezzi di prova) rispetto all'esercizio del corrispondente diritto nazionale.

**27** La questione essenziale sollevata nel corso della presente causa è sapere se le modalità procedurali interne previste dall'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act, applicabili ad un'azione fondata sul diritto, di origine comunitaria, alla parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, sancito dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva 75/117, non siano meno favorevoli di altre modalità procedurali applicabili a diritti analoghi di natura interna.

**28** Inoltre è opportuno identificare questi diritti nazionali corrispondenti.

**29** Per questa ragione la Corte è invitata in particolar modo a precisare la nozione di «ricorsi analoghi di natura interna» con riferimento a un ricorso volto, nella fattispecie, al recupero di arretrati della retribuzione, fondato sul principio di non discriminazione, quale previsto e tutelato dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva 75/117, ai fini dell'applicazione del principio dell'equivalenza.

**30** Benché vi siano ipotesi in cui l'identificazione del ricorso interno «analogo» non pone problemi, in altri casi la determinazione del parametro di comparazione è evidentemente essenziale e richiede in pratica una presa di posizione di natura politica.

**31** Più si adotterà una concezione estensiva del tipo di ricorso interno cui dovrà essere comparato il ricorso per l'esercizio di un diritto comunitario, più ci si mostrerà favorevoli all'esercizio di tale diritto.

**32** L'avvocato generale Mancini, affrontando la stessa problematica nelle sue conclusioni per la sentenza San Giorgio, già citata, si chiedeva (7): «In presenza di quali elementi può dirsi che c'è analogia ed è perciò vietata la diversità di trattamento?». Egli optava, nel caso specifico, per una concezione estensiva del principio dell'equivalenza, o di non discriminazione: «Osservo anzitutto che il divieto di discriminazione è un principio generale dell'ordinamento comunitario, per cui indebolirlo fissandogli dei limiti si può solo con molta cautela».

**33** Più recentemente, l'avvocato generale Jacobs sottolineava, nelle sue conclusioni per la sentenza BP Soupergaz, già citata, la difficoltà di una tale operazione (8): «Non riteniamo che sia necessario dedicarsi al difficile e in un certo qual senso artificioso esercizio consistente nella ricerca di un'analogia domanda fondata sulla legge nazionale».

**34** Questa Corte non contraddice i suoi avvocati generali, poiché, affrontando la questione, ne rinvia l'esame al giudice nazionale. La Corte ritiene, infatti, in modo generale, che «(...) spetta, in linea di principio, ai giudici nazionali verificare che le modalità procedurali destinate a garantire, nel diritto interno, la tutela dei diritti derivanti ai singoli dal diritto comunitario (...) siano conformi al principio dell'equivalenza (...)» (9).

**35** Pur riconoscendo tale competenza al giudice a quo, questa Corte ha cura tuttavia di fornirgli alcune indicazioni.

**36** Nella sentenza Palmisani, succitata, era in discussione una norma dell'ordinamento nazionale che prevedeva, per la presentazione di tutti i ricorsi volti al risarcimento dei danni subiti a causa della tardiva trasposizione di una direttiva, un termine di decadenza di un anno a decorrere dalla sua trasposizione nell'ordinamento giuridico interno. Per determinare se una tale condizione relativa ai termini fosse conforme al principio dell'equivalenza rispetto alle condizioni concernenti reclami analoghi di natura interna, il giudice a quo individuava tre tipi di presupposti procedurali suscettibili di essere considerati «analoghi» (10).

Questa Corte ha sostenuto che dovevano essere considerati tali i ricorsi interni che perseguivano lo stesso «obiettivo» (11) o che avevano un «oggetto analogo» al ricorso comunitario.

Su tale base, la Corte ha rilevato che il «(...) regime di diritto comune della responsabilità extracontrattuale (...) è, quanto al suo oggetto, complessivamente analogo a quello istituito [dalla norma controversa]» (12). Ha aggiunto ciò nondimeno che: «Tuttavia, al fine di verificare la comparabilità tra i due regimi di cui trattasi,

occorre ancora esaminare gli elementi essenziali che caratterizzano il regime nazionale di riferimento (...), rimettendo al giudice nazionale il compito di procedere a tale esame.

**37** Suggesto di seguire lo stesso schema logico nella presente causa.

**38** Così occorre rilevare innanzi tutto che spetta, in linea di principio, al giudice nazionale verificare il rispetto del principio dell'equivalenza. Ad esso il compito di identificare i «ricorsi di natura interna analoghi» al ricorso presentato da un lavoratore di sesso femminile per il recupero degli arretrati della retribuzione dovuti a seguito di una violazione della clausola di pari trattamento.

**39** E' tuttavia possibile isolare alcuni criteri suscettibili di orientare il giudice a quo nella sua ricerca delle modalità procedurali interne comparabili a quelle previste dall'Equal Pay Act.

Sulla nozione di «ricorso analogo di natura interna»

**40** Nel corso del procedimento nazionale sono stati proposti vari elementi di comparazione, poi ripresi innanzi a questa Corte (13).

**41** Così, il governo del Regno Unito, come aveva fatto l'*amicus curiae* innanzi all'Employment Appeal Tribunal, sostiene che, «ai fini del principio di non discriminazione, un'azione intentata ai sensi dell'Equal Pay Act costituisce un tipo di ricorso di diritto interno analogo a un ricorso fondato sull'art. 119» (14).

**42** Così facendo, questo governo ritiene infatti che convenga operare una comparazione tra, da un lato, le modalità procedurali applicabili a un ricorso fondato sul principio della parità delle retribuzioni senza discriminazioni basate sul sesso, quale previsto e tutelato dall'ordinamento comunitario e, dall'altro, quelle applicabili a un ricorso fondato sullo stesso principio, quale previsto e tutelato a livello nazionale.

**43** Per semplice che possa apparire, questo ragionamento presuppone che possano coesistere, a due livelli differenti, l'uno nazionale, l'altro comunitario, due principi di parità delle retribuzioni senza discriminazioni fondate sul sesso. E' evidente che così non è. La tutela prevista dall'Equal Pay Act e quella di cui i lavoratori possono valersi sulla base dell'art. 119 del Trattato e, accessoriamente, della direttiva 75/117 sono l'espressione di un solo e medesimo principio.

**44** Ne è la prova d'altronde il fatto che l'Equal Pay Act costituisca, in realtà, come riconosce il governo del Regno Unito (15), la formale normativa interna di trasposizione della direttiva 75/117, la quale attua il principio previsto dall'art. 119 del Trattato.

**45** Questa considerazione non è inficiata dal fatto che l'Equal Pay Act è stato adottato nel 1970, ossia anteriormente all'adesione del Regno Unito alla Comunità e all'emanazione della direttiva. L'Equal Pay Act ha rappresentato tuttavia per il Regno Unito, quando la direttiva 75/117 è stata adottata, la normativa che ha consentito al detto Stato membro di adeguarsi agli obblighi che ne derivavano, senza dover adottare un nuovo formale testo di trasposizione. Il giudice a quo rileva d'altronde che questa legge è stata ulteriormente di nuovo «(...) modificata nel 1983 per conformarla all'art. 119 del Trattato, in particolare per quanto concerne le azioni riguardanti il valore equivalente» (16). L'Equal Pay Act costituisce quindi chiaramente la norma interna di attuazione del principio di non discriminazione in base al sesso in materia retributiva, derivante dal diritto comunitario.

**46** I ricorsi intentati ai sensi dell'Equal Pay Act lo sono anche ai sensi della norma che ha trasposto la direttiva 75/117 a livello nazionale, la quale attua il principio di non discriminazione enunciato all'art. 119 del Trattato.

**47** Pertanto i ricorsi intentati ai sensi dell'Equal Pay Act e dell'art. 119 del Trattato non sono soltanto analoghi, come sostiene il governo del Regno Unito; essi si confondono l'uno con l'altro, vale a dire che costituiscono un solo e medesimo ricorso.

**48** Di conseguenza, non si può validamente sostenere che il principio dell'equivalenza è rispettato in quanto le stesse modalità procedurali - in questo caso il limite retroattivo previsto all'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act- sono applicabili a due tipi di ricorsi analoghi, l'uno fondato su un diritto di origine comunitaria, l'altro fondato su un diritto interno, poiché non si possono distinguere due tipi di ricorsi. E' assolutamente coerente affermare che, come rileva il giudice nazionale nella sua prima questione, sub a), «la norma di diritto nazionale vige per tutte le domande di parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso».

**49** Questo criterio di comparazione non può quindi essere accolto.

**50** Il governo del Regno Unito ha anche proposto un approccio diverso da quello appena scartato, che può essere definito «trasversale», nel senso che torna a comparare le norme procedurali applicabili nella fattispecie a quelle applicabili ad altri ricorsi volti, in generale, al rispetto del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, in altri settori del diritto, quale il diritto previdenziale. La formula delle questioni poste dall'Employment Appeal Tribunal fa inoltre riferimento in proposito alla tutela accordata ai sensi del Sex Discrimination Act (legge sulla discriminazione fondata sul sesso) del 1975, che costituisce il testo di trasposizione, in diritto interno, della direttiva 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 professionale e le condizioni di lavoro (17).

**51** Tuttavia, neanche tale paragone mi sembra adatto al caso in esame. Ancora una volta, nemmeno le altre norme procedurali applicabili ai ricorsi fondati sul principio della parità di trattamento tra uomini e donne in campi diversi dalla retribuzione distinguono essenzialmente i ricorsi fondati su un diritto di origine interna da quelli fondati su un diritto di origine comunitaria. Si tratta sempre di un medesimo diritto, di origine comunitaria, trasposto a livello nazionale.

**52** Dal canto loro, il governo francese e la Commissione, come la ricorrente nella causa principale, hanno sostenuto che, se si vuole operare una comparazione, il settore del diritto interno più vicino alla tutela accordata dall'Equal Pay Act sarebbe quello del Race Relations Act del 1976 (18).

**53** Questo approccio, ugualmente «trasversale», nel senso che non segue un particolare ramo del diritto, ma prende in considerazione un principio, inteso nella sua concezione più ampia - il principio generale di non discriminazione -, che può presentarsi in tutti i settori del diritto, pur non essendo infondato, non mi pare tuttavia che debba essere accolto nel caso in esame.

**54** Certamente si può considerare, seguendo i criteri adottati nella sentenza Palmisani, già citata, che i ricorsi fondati sull'Equal Pay Act e sul Race Relations Act abbiano un oggetto analogo: in entrambi i casi si invoca il beneficio del principio di non discriminazione, in ragione sia del sesso sia della razza.

**55** Tuttavia, da un lato, se si deve ritenere che il principio generale di non discriminazione sia il criterio pertinente, non comprendo perché si debba limitare la comparazione all'applicazione di questo principio in base alla razza. Il principio di non discriminazione è suscettibile di varie applicazioni, in ugual modo tutelate e generalmente tenute presenti a livello nazionale: così, a titolo di esempio, in materia di nazionalità, sesso, religione, minorazione, età... Perché, allora, fare riferimento nel caso in esame ad una singola applicazione di questo principio generale per operare una comparazione?

**56** Dall'altro lato e soprattutto, temo che questo modo di operare poggi su una base sbagliata. Infatti, se si decidesse di accogliere una concezione «trasversale», come quella proposta dal governo francese e dalla Commissione, e, in una certa misura, come quella suggerita dal governo del Regno Unito, menzionata in precedenza, il centro di gravità del problema risulterebbe spostato.

**57** Innanzi all'Employment Appeal Tribunal, non si tratta più di sapere, a questo punto della causa, se la signora Levez abbia subito un trattamento discriminatorio. Questo elemento è già da ora acquisito, dato che il giudice nazionale ha risolto preliminarmente la questione. Resta unicamente da determinare se le modalità procedurali interne applicabili al caso permettano di porre rimedio alla situazione discriminatoria nel rispetto del diritto comunitario al pari di quanto avverrebbe per una situazione analoga a livello nazionale. Ebbene, se si paragonasse la «sorte» riservata a una discriminazione fondata sul sesso a quella di una discriminazione fondata sulla razza, si continuerebbe a ragionare come se al centro della causa intentata dalla ricorrente vi fosse il problema della discriminazione.

**58** Ma non è più questo il caso.

**59** Il ricorso intentato nella fattispecie dalla signora Levez è finalizzato ad un'azione concreta, e non alla semplice constatazione di una discriminazione che essa vorrebbe denunciare in assoluto. La constatazione preliminare della discriminazione di cui essa è stata vittima è stata solo un mezzo a sostegno dell'esercizio di tale azione.

**60** Infatti, l'azione intentata dalla signora Levez mira al pagamento di arretrati della retribuzione. Questi arretrati sono stati considerati dovuti, dal giudice adito, a seguito di una violazione della clausola di pari trattamento, contenuta nel contratto di lavoro, ai sensi dell'Equal Pay Act. Si possono tuttavia immaginare molte altre ragioni per cui un lavoratore potrebbe aver diritto ad arretrati della retribuzione.

**61** Mi sembra che proprio queste altre ipotetiche giustificazioni di un ricorso volto al recupero degli arretrati retributivi possano costituire un valido elemento di comparazione.

**62** Si tratterebbe quindi di comparare l'azione intentata, come nel caso di specie, per il pagamento degli arretrati retributivi, fondata sul principio di origine comunitaria della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile, ad altre azioni per il recupero degli arretrati della retribuzione, aventi un fondamento estraneo all'ordinamento giuridico comunitario, previsto e tutelato dall'ordinamento giuridico interno, in particolare nell'ambito del diritto del lavoro.

**63** Immaginiamo ad esempio la situazione di un uomo il cui contratto di lavoro preveda una retribuzione calcolata secondo il principio dell'interessenza, consistente in una retribuzione fissa, aumentata ogni mese di un premio, che varia in funzione dei suoi risultati. Se il suo datore di lavoro non gli versasse l'ammontare di questo premio, parte integrante della sua retribuzione, egli disporrebbe di un'azione per il recupero degli arretrati, dovuti, nel caso, non a causa di una violazione del principio della parità delle retribuzioni, ma a titolo di inadempimento del contratto di lavoro da parte del suo datore di lavoro.

**64** A questo punto possiamo anche fare riferimento al Race Relations Act, come avevano suggerito la Commissione e il governo francese. Un uomo che intenti un'azione volta al recupero degli arretrati della retribuzione dovuti a seguito di una discriminazione fondata sulla razza sarebbe in una situazione simile a quella appena enunciata.

**65** Così ritengo che, nelle circostanze del caso, la situazione più vicina a quella della signora Levez sia quella di un lavoratore che intenti un'azione per il recupero di arretrati salariali. Invece di una comparazione «trasversale», mi pare più appropriata una comparazione «verticale», ossia nell'ambito del diritto del lavoro, con altri ricorsi volti, in modo analogo, al recupero di arretrati della retribuzione.

**66** La giurisprudenza della Corte mi conforta d'altronde in questa analisi.

**67** Nella sentenza Gillespie e a. (19), è facendo riferimento al fatto che le lavoratrici continuavano, nella fattispecie, «al pari di qualunque altro lavoratore», ad essere alle dipendenze, durante il loro congedo di maternità, del loro datore di lavoro, in forza di un contratto o di un rapporto di lavoro, che la Corte ha ritenuto che esse dovessero fruire degli aumenti di stipendio decisi prima o durante il detto periodo. Così facendo, questa Corte ha accolto una concezione «verticale», in relazione al diritto del lavoro, e specificamente al contratto di lavoro, piuttosto che una concezione «trasversale», in relazione alla situazione discriminatoria fondata sul sesso. Infatti, la Corte ha ritenuto che le ricorrenti nella causa principale dovessero fruire, al pari dei loro colleghi, degli aumenti salariali controversi, non perché esse fossero donne vittime di una discriminazione, ma perché erano lavoratori i cui diritti non erano stati rispettati.

**68** Del pari, nella sentenza Draehmpaehl (20), è comparando le norme interne controverse, che prevedono a priori un limite massimo o globale all'importo dei risarcimenti che possono essere ottenuti in caso di

discriminazione fondata sul sesso durante un reclutamento del personale, alle «altre disposizioni nazionali civilistiche e giuslavoristiche», che non prevedono tali limiti, che questa Corte ha ritenuto che nella fattispecie non fosse stato rispettato il principio dell'equivalenza.

**69** Penso quindi che debba essere considerato come «un ricorso di natura interna analogo» a un ricorso volto al ricupero degli arretrati retributivi, fondato sul diritto di origine comunitaria alla non discriminazione per ragioni di sesso per uno stesso lavoro, un ricorso volto al ricupero degli arretrati della retribuzione fondato su norme interne, in particolare di diritto del lavoro.

**70** E' nei confronti del ricorso analogo di natura interna così inteso che si dovrà poi valutare se le modalità procedurali che ne consentono l'esercizio non siano più favorevoli di quelle disposte dal diritto interno, ai sensi dell'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act, per esercitare i diritti derivanti dall'ordinamento giuridico comunitario.

### **Sul carattere «più favorevole» del ricorso analogo di natura interna**

**71** Emerge dall'ordinanza di rinvio, come dall'enunciato delle questioni che sono state sottoposte a questa Corte, che la limitazione prevista ai sensi dell'Equal Pay Act non è applicabile a nessun'altra domanda. La prima questione, sub a), asserisce infatti che «la norma di diritto nazionale vige per tutte le domande di parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso, ma non per altre domande».

**72** Reputo che non sia di mia competenza, in questa fase, procedere ad un confronto tra le diverse norme procedurali applicabili ai ricorsi per il ricupero di arretrati della retribuzione al fine di verificare questa affermazione. Spetta al giudice a quo, che conosce i meccanismi dei ricorsi nazionali, verificare che i ricorsi analoghi non siano trattati diversamente, a seconda che vertano su una discriminazione fondata sul sesso, tutelata a livello comunitario, o su una causa estranea all'art. 119 del Trattato.

**73** Constato semplicemente che, benché sia vero che una norma procedurale, come quella controversa, possa effettivamente apparire a priori meno favorevole di una norma procedurale che preveda la possibilità di estendere il periodo durante il quale gli arretrati possono essere ottenuti fino ai sei anni precedenti la data di presentazione del ricorso (21), o a fortiori di un'altra norma procedurale che non preveda alcuna limitazione di questo tipo (22), applicabili a ricorsi analoghi di natura interna, mi pare che questo non sia l'unico elemento da tenere in considerazione.

**74** Emerge infatti dalle indicazioni contenute nel fascicolo che i ricorsi intentati ai sensi dell'Equal Pay Act possono, per altri aspetti, essere considerati assoggettati a termini più favorevoli di quelli previsti per ricorsi analoghi di natura interna.

**75** Così, la presentazione di un ricorso come quello avanzato dalla ricorrente nella causa principale non è assoggettata ad alcun termine di decadenza mentre, in generale, altri ricorsi analoghi di natura interna debbono essere presentati, per essere ammissibili, nei tre mesi successivi o alla cessazione del rapporto di lavoro (23), o alla commissione dell'atto discriminatorio a causa della razza (24).

**76** E' inoltre opportuno notare che, benché gli altri ricorsi appaiano delimitati da termini più corti di quello in esame, sembra tuttavia che il giudice incaricato di applicarli disponga di un potere di prorogare tali termini, potere che non pare ad esso riconosciuto nell'ambito dell'Equal Pay Act.

**77** Ripeto ancora che non è di mia competenza risolvere in questa sede la questione volta a capire se i ricorsi analoghi di natura interna siano assoggettati a un trattamento più favorevole, poiché ciò presuppone la conoscenza approfondita delle modalità procedurali interne e della loro applicazione da parte del giudice. Mi limiterò a segnalare al giudice a quo che, se si dovesse accertare che i ricorsi fondati sull'Equal Pay Act non solo possono portare al ricupero di arretrati della retribuzione unicamente per un periodo limitato al biennio precedente la data di presentazione del ricorso, contrariamente agli altri ricorsi analoghi di natura interna, ma anche che il termine di presentazione del ricorso è solo in apparenza più favorevole degli altri in quanto, per questi ultimi, il giudice dispone di un potere di proroga, si dovrebbe concludere che non è rispettato il principio dell'equivalenza tra i ricorsi fondati su un diritto di origine comunitaria e quelli fondati su un diritto di origine interna.

**78** Concludo quindi, in risposta alla seconda questione, che non è compatibile con il diritto comunitario, e in particolare con l'art. 119 del Trattato, l'applicazione di una norma procedurale interna ai soli ricorsi volti al ricupero di arretrati della retribuzione fondati sul principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, quando questa norma è meno favorevole di quelle applicabili a ricorsi analoghi di natura interna volti al ricupero di arretrati della retribuzione fondati, in particolare, sulle norme interne di diritto del lavoro.

### **Sul principio di effettività e sui poteri del giudice**

**79** Tengo a precisare, innanzi tutto, che l'esame dell'altro aspetto della causa, che costituisce in particolare l'oggetto della prima questione, è necessario solo se il giudice a quo ritenga, sulla base dei criteri sopra esposti, di poter applicare la norma nazionale controversa senza che sia disconosciuto il principio dell'equivalenza. In tale ipotesi, infatti, egli dovrebbe ancora assicurarsi che sia rispettato anche il secondo limite fissato dalla giurisprudenza di questa Corte all'autonomia procedurale degli Stati membri. Nell'ipotesi contraria, ossia se, sulla base dei criteri sopra esposti, l'Employment Appeal Tribunal ritenesse, ai sensi della giurisprudenza di questa Corte (25), di dover disapplicare la norma controversa contraria al diritto comunitario, l'esame della questione relativa al rispetto del principio di effettività risulterebbe privo di oggetto.

**80** Lasciando al giudice nazionale il compito di applicare il principio dell'equivalenza, proseguirò il mio ragionamento sull'altra questione formulata.

**81** La prima questione sottoposta a questa Corte (26) contiene in realtà due interrogativi. Si chiede sostanzialmente di verificare se la fissazione di un termine, come quello previsto dall'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act, renda impossibile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario - si tratta quindi di verificare se una tale norma rispetti il principio di effettività -, in particolare quando questo termine non è suscettibile di essere prorogato dal giudice incaricato della sua applicazione, nemmeno in caso di inganno del datore di lavoro - si tratta in questo caso di interrogarsi sui poteri discrezionali del giudice nazionale.

**82** In merito al principio di effettività, ricordo che esso limita la portata del principio dell'autonomia procedurale riconosciuta agli Stati membri, in quanto impone che le modalità di ricorso interno non rendano praticamente impossibile, o eccessivamente difficile, l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario.

**83** In proposito, questa Corte, secondo una sua giurisprudenza costante, ritiene che: «Per quanto riguarda la compatibilità di una condizione relativa ai termini (...) [perentori di ricorso] con il principio dell'effettività del diritto comunitario, si deve constatare che la fissazione di termini di ricorso ragionevoli a pena di decadenza risponde, in linea di principio, a tale esigenza in quanto costituisce l'applicazione del fondamentale principio della certezza del diritto (...)» (27). Questa Corte giustifica una tale norma con «(...) l'esigenza di evitare che la legittimità delle decisioni amministrative possa essere censurata indefinitamente (...)» (28).

**84** Dopo la sentenza Steenhorst-Neerings, citata, la Corte ha trasposto questa giurisprudenza, sviluppata a proposito dei termini nazionali di ricorso, alle ipotesi, analoghe a quelle di cui al caso di specie, di fissazione a livello nazionale di un limite retroattivo al periodo per il quale possono essere ottenuti gli arretrati dovuti, rilevando che una tale norma «(...) non incide sul diritto di invocare (...) [il diritto comunitario] davanti al giudice nazionale (...). Essa si limita a circoscrivere l'effetto retroattivo delle domande presentate al fine di ottenere la prestazione controversa» (29).

**85** Questa Corte ha poi confermato una tale analisi nella sentenza Johnson (30), giudicando che «(...) [una] norma, la quale si limita a circoscrivere il periodo, anteriore alla presentazione della domanda, per il quale possono essere ottenuti arretrati di prestazioni, non rende praticamente impossibile l'azione di colui che invoca il diritto comunitario».

**86** Ebbene, come nelle cause citate, siamo nella fattispecie confrontati a «(...) una norma [interna] che non esclude l'azione, ma si limita a circoscrivere il periodo, anteriore alla presentazione della domanda, per il quale possono essere ottenuti arretrati (...)» (31).

**87** Infatti, l'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act non ha impedito alla signora Levez di valersi del diritto comunitario, ma ha avuto l'effetto di limitare il periodo in ragione del quale le sono stati concessi gli arretrati di retribuzione, considerati ad essa dovuti.

**88** Ai sensi della giurisprudenza di questa Corte, si deve conseguentemente ritenere che la norma nazionale controversa sia priva dell'effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio di diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario.

**89** Una tale conclusione lascia tuttavia perplessi nel caso specifico.

**90** Non si può tralasciare che le sentenze Steenhorst-Neerings, Johnson e Alonso-Pérez, sopracitate, vertevano sul pagamento di arretrati di prestazioni sociali (32). Era precisamente in discussione ogni volta una «(...) legge nazionale che limita l'effetto retroattivo di una domanda presentata per ottenere una prestazione [sociale] (...)» (33).

**91** La tesi prescelta dal giudice comunitario tiene inevitabilmente conto, quindi, dell'obiettivo perseguito a livello nazionale con l'adozione di una tale norma in un quadro di politica sociale. Questa Corte ha rilevato, d'altronde, che una tale norma procedurale «(...) risponde ad esigenze di buona amministrazione, in particolare alla possibilità di controllare se l'interessato soddisfa le condizioni per ottenere la prestazione (...). Essa risponde del pari alla necessità di preservare l'equilibrio finanziario di un regime nel quale le domande presentate dai suoi iscritti nel corso di un anno debbono in linea di massima essere coperte dai contributi versati durante lo stesso anno» (34).

**92** Ebbene, la norma controversa dell'Equal Pay Act non persegue evidentemente gli stessi obiettivi. Si tratta piuttosto, come riconosce il governo del Regno Unito, «(...) di evitare che i giudici siano chiamati a deliberare su domande non più recenti» (35). La presenza del termine controverso si giustifica quindi a livello nazionale con la volontà di incentivare le parti in causa ad avere la diligenza necessaria per far valere i propri diritti con la massima sollecitudine.

**93** Quindi, in particolari circostanze di inganno, come nel caso di specie, non ha più alcuna ragion d'essere l'obiettivo perseguito con la fissazione del termine controverso.

**94** Infatti, non si può obiettare alla signora Levez che essa avrebbe dovuto presentare il ricorso per la tutela dei suoi diritti più rapidamente di quanto abbia fatto, per non dover deplorare in seguito la mancata riscossione della totalità degli arretrati cui aveva diritto, dal momento che la presentazione tardiva del ricorso va

imputata alla disinformazione, provocata dal suo datore di lavoro riguardo alla situazione discriminatoria da essa subita (36).

**95** Nel caso della signora Levez, la rigida applicazione della limitazione prevista dall'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act, non determina conseguenze finanziarie rilevanti poiché, nella fattispecie, essa si vede privata dei «soli» arretrati che le sono dovuti dal febbraio 1991 al settembre 1991. Vi sono tuttavia situazioni in cui le conseguenze economiche derivanti dall'applicazione di una tale norma potrebbero essere molto più importanti (37). Vi sono ugualmente casi in cui la rigida applicazione di questa norma potrebbe impedire a qualche lavoratore ingannato dal suo datore di lavoro di ricevere il benché minimo arretrato (38).

**96** Queste considerazioni mi inducono a pensare che, benché una norma come quella controversa non renda, di per sé, praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio di un diritto conferito dall'ordinamento

giuridico comunitario, l'assenza di quell'elasticità nella sua applicazione, che consentirebbe di tener conto di circostanze particolari, quali le ipotesi di inganno del datore di lavoro, potrebbe determinare una violazione del principio di effettività.

**97** Ritengo quindi che, seppure la previsione di un termine retroattivo come quello ai sensi dell'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act non sia criticabile di per sé, l'impossibilità per il giudice nazionale di attenuare le conseguenze dell'applicazione di questa norma per tener conto delle particolari circostanze del caso, con la proroga del limite fissato, possa avere l'effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'attuazione del diritto comunitario.

**98** Rilevo inoltre che, dagli elementi contenuti nell'ordinanza di rinvio, l'Employment Appeal Tribunal ritiene che esso disponga, per contro, di un potere di proroga nell'applicazione delle norme procedurali applicabili a ricorsi analoghi di natura interna. Ebbene, se dovesse accertarsi che sia effettivamente possibile per il giudice, nell'ambito di un ricorso volto al recupero di arretrati della retribuzione fondata su norme interne, in particolare di diritto del lavoro, tener conto di circostanze, quali l'inganno del datore di lavoro, per modificare il termine legale, la stessa possibilità dovrebbe esistere nel caso di specie, salvo violare, ancora una volta, il principio dell'equivalenza dei ricorsi.

**99** Ne concludo che l'impossibilità per il giudice nazionale di tener conto delle particolari circostanze del caso, che giustificano la presentazione tardiva della domanda della ricorrente nella causa principale, per prorogare la limitazione retroattiva prevista dall'art. 2, n. 5, dell'Equal Pay Act, è suscettibile di essere contraria al principio di effettività del diritto comunitario e, ad abundantiam, a quello dell'equivalenza.

## Conclusiones

**100** In considerazione di quanto precede, suggerisco a questa Corte di risolvere le questioni sottoposte dall'Employment Appeal Tribunal come segue:

«1) Non è compatibile con il diritto comunitario, e in particolare con l'art. 119 del Trattato CE, l'applicazione a una domanda volta al recupero di arretrati della retribuzione fondata sul principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, di una norma procedurale interna la quale limiti il periodo, anteriore alla presentazione della domanda, per il quale possono essere ottenuti gli arretrati dovuti, quando questa norma sia meno favorevole di quelle applicabili a ricorsi analoghi di natura interna volti al recupero di arretrati della retribuzione fondata su norme interne, in particolare di diritto del lavoro.

2) Del pari, non è compatibile con il diritto comunitario, e in particolare con l'art. 119 del Trattato, l'applicazione di una tale norma procedurale interna quando, nella sua attuazione, il giudice nazionale non possa tener conto delle circostanze particolari che giustificano la presentazione tardiva del ricorso, per prorogare la durata del limite previsto».

(1) - Direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 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).

(2) - Sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne (Racc. pag. 455, punti 12 e 24).

(3) - La ricorrente sottolinea nelle sue osservazioni scritte (nota in fondo alla pag. 4) che tutte le disposizioni dell'Equal Pay Act che fanno riferimento alle donne si applicano ugualmente agli uomini.

(4) - Pag. 6 della traduzione in italiano dell'ordinanza di rinvio.

(5) - V., in particolare, sentenze 16 dicembre 1976, causa 33/76, Rewe (Racc. pag. 1989, punto 5), e Comet (causa 45/76, Racc. pag. 2043, punto 13); 27 febbraio 1980, causa 68/79, Just (Racc. pag. 501, punto 25); 9 novembre 1983, causa 199/82, San Giorgio (Racc. pag. 3595, punto 12); 25 luglio 1991, causa C-208/90, Emmott (Racc. pag. I-4269, punto 16); 6 luglio 1995, causa C-62/93, BP Soupergaz (Racc. pag. I-1883); 2 dicembre 1997, causa C-188/95, Fantask e a. (Racc. pag. I-6783, punto 47), e 11 dicembre 1997, causa C-246/96, Magorrian e Cunningham (Racc. pag. I-7153, punto 37).

(6) - V., in questo senso, per analogia, la definizione dei due limiti che definiscono l'ambito del rinvio alle norme nazionali relative alla responsabilità, in materia di responsabilità degli Stati membri, accolta nella sentenza 10 luglio 1997, causa C-261/95, Palmisani (Racc. pag. I-4025, punto 27).

(7) - Paragrafo 11, pag. 3633, 3634.

(8) - Paragrafo 58.

(9) - Sentenza Palmisani, citata, punto 33.

(10) - Ibidem, punto 32.

(11) - Ibidem, punto 34.

(12) - Ibidem, punto 38.

(13) - Questi diversi criteri sono d'altronde menzionati alla lett. b) della prima questione e alla fine della seconda questione del giudice a quo.

(14) - Punto 3.3 delle sue osservazioni.

(15) - Al punto 3.6 delle sue osservazioni, esso rileva che «(...) all'epoca dell'adesione del Regno Unito alla Comunità nel 1973, esisteva già una legislazione che doveva entrare in vigore (...) che applicava il diritto alla pari retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso». Si può leggere ugualmente, al punto 3.32 delle sue



osservazioni, che: «In materia di impiego (...) le norme dell'Equal Pay Act (...) corrispondono ai diritti di origine comunitaria che figurano sia all'art. 119 che nella direttiva sulla parità delle retribuzioni».

(16) - Pag. 19 della traduzione in italiano dell'ordinanza di rinvio.

(17) - Direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976 (GU L 39, pag. 40).

(18) - Questa legislazione è volta ad impedire le discriminazioni razziali in materia di impiego, nel Regno Unito. Essa riguarda le discriminazioni fondate sul colore, la razza, la nazionalità, le origini etniche o nazionali (punto 3.29 delle osservazioni del governo del Regno Unito).

(19) - Sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93 (Racc. pag. I-475, punti 21 e 22).

(20) - Sentenza 22 aprile 1997, causa C-180/95 (Racc. pag. I-2195, punti 28 e 41).

(21) - Questo termine di sei anni è il limite applicabile, nel diritto nazionale, ai sensi dell'art. 5 del Limitation Act (legge sulla prescrizione) del 1980, a domande relative alla violazione del contratto di lavoro (pagg. 10, 16 della traduzione in italiano dell'ordinanza di rinvio). Il termine per la presentazione di un tale ricorso decorre a partire dalla data dell'evento lesivo (pag. 16 della traduzione in italiano dell'ordinanza di rinvio).

(22) - I ricorsi fondati sul Race Relations Act del 1976 non sembrano assoggettare ad alcuna limitazione temporale il versamento di arretrati ripetibili, a condizione che l'azione sia esercitata nei tre mesi successivi alla fine del contratto (pag. 17 della traduzione in italiano dell'ordinanza di rinvio).

(23) - Al punto 3.34 delle sue osservazioni, il governo del Regno Unito fornisce le seguenti indicazioni. Per le domande collegate all'inadempimento di un contratto di lavoro di competenza dell'Industrial Tribunal, questo termine è previsto all'art. 7 dell'Industrial Tribunal Extension of Jurisdiction (Inghilterra e Galles) Order del 1994 e all'art. 7 dell'Industrial Tribunal Extension of Jurisdiction (Scozia) Order del 1994.

(24) - Art. 68, nn. 1 e 7, del Race Relations Act del 1976.

(25) - In particolare, sentenza 9 marzo 1978, causa 106/77, Simmenthal (Racc. pag. 629).

(26) - Si tratta infatti della prima questione, sub c), poiché gli elementi trattati sub a) e b) si ricollegano alla materia della seconda questione.

(27) - Sentenza Palmisani, citata (punto 28). V. ugualmente sentenze Rewe (punto 5), Comet (punto 17), e San Giorgio (punto 12), citate.

(28) - Sentenza 27 ottobre 1993, causa C-338/91, Steenhorst-Neerings (Racc. pag. I-5475, punto 22).

(29) - Ibidem, punto 21.

(30) - Sentenza 6 dicembre 1994, causa C-410/92 (Racc. pag. I-5483, punto 23). V. ugualmente sentenza 23 novembre 1995, causa C-394/93, Alonso-Pérez (Racc. pag. I-4101, punto 30).

(31) - Sentenza Johnson, citata, punto 30.

(32) - Le prime due sentenze vertevano in particolare sull'applicazione della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24). La sentenza Alonso-Pérez verteva sul regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149, pag. 2).

(33) - Sentenza Steenhorst-Neerings, citata, punto 16.

(34) - Ibidem, punto 23.

(35) - Punto 1.3 delle sue osservazioni.

(36) - Infatti se, invece di presentare il suo ricorso nel settembre 1993, l'avesse presentato nel febbraio 1993, la ricorrente avrebbe potuto ottenere la totalità degli arretrati a lei dovuti. Essa non ha potuto farlo, però, perché all'epoca non si sapeva ancora vittima di una discriminazione.

(37) - Come nell'ipotesi di una donna che, come la signora Levez, subisca una discriminazione retributiva, che le venga tenuta nascosta dal suo datore di lavoro, non per un periodo di poco superiore ai due anni, ma per quindici anni. Una rigida applicazione della norma ci cui trattasi porterebbe alla concessione degli arretrati dovuti, nella migliore delle ipotesi, per gli ultimi due anni precedenti la scoperta della discriminazione, senza alcuna possibilità di recuperare gli arretrati dovuti anche per gli altri tredici anni.

(38) - Come nella situazione di una donna, vittima di una discriminazione retributiva per anni, che solo durante i due anni precedenti la presentazione del ricorso ottiene una retribuzione non discriminatoria. Se essa ha conoscenza della discriminazione subito solo al termine di questi due anni, ed anche formulando un tempestivo ricorso, la rigida applicazione della norma controversa comporterà che nessun arretrato potrà esserle concesso, seppure la discriminazione dovesse essere accertata.