

A. SENTENZA DELLA CORTE (in seduta plenaria)
30 marzo 2004

B. «Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Retribuzione durante il congedo di maternità - Calcolo dell'importo della retribuzione - Computo di un aumento dello stipendio»

Nel procedimento C-147/02,
avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale sottoposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito) nella causa dinanzi ad essa pendente tra

.....

C. e

..... **Secretary of State for Social Security**,
domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) e della sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a. (Racc.pag.I-475),

D. LA CORTE (in seduta plenaria),
composta dal sig., presidente, dai sigg.....,,
.....e, presidenti di sezione,,
..... e (relatore) e dalle sig.ree,
giudici

avvocato generale: sig.

cancelliere: sig. ra, amministratore principale

E. viste le osservazioni scritte presentate:

-

per la sig.ra, dalle sig.re.....,, e,
barrister;

-

per la Woolwich plc, dal sig. M.Griffiths, barrister, su mandato della
sig.ra C.McIntyre, solicitor;

-

per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra, in qualità di agente,
assistita dal sig.....,, e dalla sig.ra....., barrister;

-

per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re e
....., in qualità di agenti,

F. vista la relazione d'udienza

G. sentite le osservazioni orali della sig.ra Alabaster, rappresentata dalle sig.re
..... e, barrister, del governo del Regno Unito,
rappresentato dalla sig.ra, in qualità di agente, e dal sig.,
nonché della Commissione, rappresentata dalle sig.re e,
presentate all'udienza del 24 giugno 2003,

H. sentite le conclusioni dell'avvocato generale, all'udienza del 30 settembre
2003,

I. ha pronunciato la seguente

Sentenza

1

Con ordinanza 27 marzo 2002, giunta alla Corte il successivo 22 aprile, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art.234CE, tre questioni pregiudiziali relative all'interpretazione

dell'art.119 del TrattatoCE (gli artt.117-120 del TrattatoCE sono stati sostituiti dagli artt.136CE-143CE) e della sentenza 13 febbraio 1996, causa C342/93, Gillespie ea. (Racc. pag.I-475).

2

Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Alabaster, da un lato, e la società Woolwich plc (nel prosieguo: la «Woolwich») ed il Secretary of State for Social Security (Ministero della previdenza sociale), dall'altro, in merito alla domanda di prendere in considerazione un aumento di stipendio nel calcolo dell'indennità legale di maternità.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3

L'art.119, primo e secondo comma, del Trattato, applicabile all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, dispone quanto segue:

«Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. 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».

4

Ai sensi dell'art.1, primo comma, della 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 (GUL45, pag.19), il 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.

5

La direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art.16, paragrafo1, della direttiva 89/391/CEE) (GUL348, pag.1), è stata adottata sulla base dell'art.118A del TrattatoCE.

6

Ai sensi dell'art.14, n.1, della medesima, gli Stati membri dovevano adeguarsi alla direttiva entro e non oltre il 19 ottobre 1994.

7

L'art.8 della direttiva, relativo al congedo di maternità, così dispone:

«1.Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2.Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

8

Con riguardo ai diritti connessi con il contratto di lavoro, l'art.11 della direttiva 92/85 prevede:

«Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

(...)

2)

nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

3)

l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;

4)

gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b) al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.»

La normativa nazionale

Il Social Security Contributions and Benefits Act 1992

9

Le norme nazionali in materia d'indennità legale di maternità sono contenute nella parte XII del Social Security Contributions and Benefits Act (legge del 1992 sui contributi e sulle prestazioni previdenziali, in prosieguo: la «legge»).

10

Ai sensi dell'art.164 della legge, una lavoratrice ha diritto all'indennità legale di maternità se, alla quindicesima settimana anteriore alla data prevista per il parto, ha lavorato per un periodo ininterrotto di almeno ventisei settimane presso il medesimo datore di lavoro, se il suo stipendio settimanale normale è superiore a un determinato livello, se ha provveduto ad avvisare debitamente il proprio datore di lavoro e se il parto deve aver luogo entro il termine di 11 settimane.

11

In base all'art.165, n.1, della medesima legge, il periodo di erogazione dell'indennità legale di maternità non può superare le diciotto settimane.

12

L'art.166, n.1, della detta legge prevede due aliquote d'indennità, una «superiore » e una «inferiore».

13

Ai sensi dell'art.166, n.2, della legge, l'aliquota superiore è pari ai nove decimi dello stipendio settimanale normale percepito dalla lavoratrice nelle otto settimane precedenti la quattordicesima settimana anteriore alla data presunta del parto, ovvero all'aliquota inferiore, applicandosi l'importo più elevato fra i due. L'aliquota inferiore corrisponde ad un importo settimanale forfettario.

14

A norma dell'art.166, nn.1 e 4, della legge, la lavoratrice che ha diritto all'indennità legale di maternità all'aliquota superiore percepisce l'indennità

medesima durante le prime sei settimane all'aliquota superiore e per un periodo di dodici settimane all'aliquota inferiore.

15

L'art.171, n.4, della legge dispone che lo stipendio settimanale normale della lavoratrice equivale allo stipendio medio corrispostole nel periodo di riferimento.

Le Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986

16

Le Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986 (norme generali del 1986 sull'indennità legale di maternità), così come modificate con effetto dal 12 giugno 1996 dallo Statutory Instrument n.1335 del 1996 (in prosieguo: il «regolamento»), precisano determinate condizioni d'applicazione della legge con riguardo all'indennità legale di maternità.

17

L'art.20 del regolamento definisce la nozione di stipendio ai fini del calcolo dell'indennità legale di maternità.

18

L'art.21 del regolamento stabilisce le modalità di calcolo dello stipendio settimanale normale.

19

L'art.21, n.2, del regolamento definisce la nozione di «data rilevante», quale il primo giorno della quattordicesima settimana precedente la data prevista per il parto, ovvero il primo giorno della settimana in cui la lavoratrice ha partorito, a seconda di quale sia la data più risalente tra le due.

20

L'art.21, n.3, del regolamento stabilisce che il periodo di riferimento ai fini dell'art.171, n.4, della legge equivale al periodo intercorrente tra:

«a) l'ultimo giorno normale di versamento della retribuzione precedente la data rilevante

J. e

b) l'ultimo giorno normale di versamento della retribuzione precedente di almeno otto settimane il giorno normale di versamento della retribuzione di cui alla lett.a), ivi compreso il giorno di cui alla lett.a), ma escluso il primo giorno di cui alla lett.b)».

21

L'art.21, n.7, del regolamento, così dispone:

«In ogni caso, qualora una lavoratrice benefici di un aumento salariale retroattivo comprendente un importo relativo ad un periodo di riferimento, lo stipendio settimanale normale è calcolato tenendo conto di tale importo, come se esso fosse stato corrisposto durante il periodo di riferimento, anche se percepito dopo tale periodo».

Causa principale e questioni pregiudiziali

22

La sig.ra lavorava come dipendente della Woolwich dal 7 dicembre 1987 al 23 agosto 1996.

23

Essa usufruiva del congedo di maternità dall'8 gennaio 1996. La data prevista per il parto era l'11 febbraio 1996.

24

La sig.ra percepiva l'indennità legale di maternità a decorrere dalla settimana del 7 gennaio 1996. Detta prestazione le veniva corrisposta all'aliquota superiore non solo per il periodo di sei settimane previsto dalla legge, bensì per ulteriori quattro settimane, ai sensi del suo contratto di lavoro. In seguito, essa beneficiava di detta prestazione all'aliquota inferiore per otto settimane.

25

Il 12 dicembre 1995 la sig.ra otteneva un aumento di stipendio, con effetto a decorrere dal 1° dicembre precedente. Tuttavia, tale aumento di stipendio non veniva considerato nel calcolo dell'indennità legale di maternità, in quanto intervenuto dopo il periodo di riferimento ai fini del calcolo dello stipendio normale.

26

Infatti, conformemente all'art.21, n.3, del regolamento, nel caso della sig.ra, il periodo di riferimento ai fini del calcolo dello stipendio normale era iniziato il 1° settembre 1995 e si era concluso il 31 ottobre seguente.

27

L'art.21, n.7, del regolamento non era applicabile all'epoca, essendo entrato in vigore solo a decorrere dal 12 giugno del 1996. Ad ogni modo, la detta disposizione non sarebbe stata applicabile, giacché l'aumento di stipendio di cui ha usufruito la sig.ra non aveva un effetto retroattivo estensibile al periodo di riferimento.

28

In data 21 gennaio 1997, la sig.ra proponeva ricorso dinanzi all'Employment Tribunal (commissione per le controversie di lavoro, Regno Unito) contro la Woolwich, sostenendo che il mancato computo dell'aumento di stipendio ai fini della determinazione dell'importo dell'indennità legale di maternità versatale rappresentava una discriminazione basata sul sesso contraria, segnatamente, all'art.119 del Trattato.

29

Con ordinanza dell'Employment Tribunal 30 maggio 1997 veniva disposta l'integrazione del contraddittorio nei confronti del Secretary of State for Social Security).

30

Con decisione 10 marzo 1999 l'Employment Tribunal, richiamandosi alla sentenza Gillespie e a., citata supra, dichiarava che il mancato computo dell'aumento di stipendio della sig.ra ai fini della determinazione dell'importo dell'indennità legale di maternità era contrario all'art.119 del Trattato.

31

La Woolwich e il Secretary of State for Social Security impugnavano la detta decisione sotto tale profilo dinanzi all'Employment Appeal Tribunal (Regno Unito), il quale respingeva il loro ricorso basandosi anch'esso sulla sentenza Gillespie ea., cit. supra, con sentenza 7 aprile 2000.

32

I convenuti nella causa principale interponevano quindi appello dinanzi alla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), che decideva di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«In una situazione in cui

- la parte dell'indennità legale di maternità collegata allo stipendio della lavoratrice viene calcolata sulla base del suo normale stipendio settimanale percepito nelle otto settimane precedenti la quindicesima settimana prima della data prevista per il parto ("il periodo di riferimento"), e
- in un qualsiasi momento tra la fine del periodo di riferimento ai fini del calcolo della parte dell'indennità legale di maternità per la lavoratrice collegata al suo stipendio e la fine del congedo di maternità di quest'ultima, il datore di lavoro concede un aumento di stipendio non retroattivo al periodo di riferimento:

1)

Se l'art.[119 del Trattato] e la sentenza pronunciata nella causa Gillespie debbano essere interpretati nel senso che la lavoratrice ha il diritto di vedere preso in considerazione tale aumento di stipendio ai fini del calcolo, o del nuovo calcolo, della parte di indennità legale di maternità collegata al suo stipendio.

2)

Se la soluzione della questione sub 1) sia influenzata dalla circostanza che la data effettiva dell'aumento di stipendio abbia inizio: i) prima dell'inizio del congedo di maternità della lavoratrice; ii) prima della fine del periodo di riferimento ai fini del calcolo della parte dell'indennità legale di maternità collegata al suo stipendio; iii) in qualsiasi altro momento, ed eventualmente in quale.

3)

In caso di soluzione affermativa della questione sub 1):

a) in che modo il calcolo, o il nuovo calcolo, dei normali stipendi settimanali nel corso del periodo di riferimento debbano tener conto dell'aumento di stipendio;
b) se il periodo di riferimento debba essere modificato;
c) se, ed eventualmente che tipo di indennità dovrebbe essere concessa per altri fattori che si verificano nel periodo al quale si riferisce l'aumento di stipendio, come, ad esempio, il numero di ore lavorate o la causa dell'aumento di stipendio;
d) se ne consegua che, in caso di riduzione di stipendio tra la fine del periodo di riferimento e la fine del congedo di maternità della lavoratrice, l'indennità legale di maternità di quest'ultima debba essere calcolata, o ricalcolata, per tener conto della riduzione di stipendio, ed eventualmente in che modo».

Sulla domanda di riapertura della fase orale del procedimento

33

Con atto depositato in cancelleria il 18 novembre 2003, il governo del Regno Unito ha chiesto alla Corte di ordinare la riapertura della fase orale del procedimento, in applicazione dell'art.61 del regolamento di procedura.

34

A sostegno di tale domanda, il detto governo fa valere che l'avvocato generale, nelle sue conclusioni, si sarebbe pronunciato su una questione non espressamente sollevata dal giudice del rinvio.

35

A questo proposito si deve ricordare che la Corte può, d'ufficio o su proposta dell'avvocato generale, ovvero su domanda delle parti, disporre la riapertura della fase orale del procedimento, ai sensi dell'art.61 del regolamento di procedura, qualora ritenga di non avere sufficienti chiarimenti o che la causa debba essere decisa sulla base di un argomento che non sia stato oggetto di discussione tra le parti (v. ordinanza 4 febbraio 2000, causa C-17/98, Emesa Sugar, Racc. pag.I-665, punto18; sentenze 19 febbraio 2002, causa C-309/99,

Wouters ea., Racc. pag.I-1577, punto42, e 13 novembre 2003, causa C-209/01, Schilling e Fleck-Schilling, Racc. pag.I-0000, punto19).

36

Nella specie, tuttavia, la Corte, sentito l'avvocato generale, ritiene di disporre di tutti gli elementi ad essa necessari per risolvere le questioni poste nella presente causa e che tali elementi siano stati dibattuti dinanzi ad essa. La domanda di riapertura della fase orale del procedimento deve conseguentemente essere respinta.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima e la seconda questione

37

Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede se l'art.119 del Trattato e la sentenza Gillespie ea. debbano essere interpretati nel senso che la lavoratrice possa legittimamente pretendere che, ai fini del calcolo della parte di indennità legale di maternità collegata allo stipendio, venga computato un aumento di stipendio concesso successivamente al periodo rilevante e non retroattivo a tale periodo. Con la seconda questione, chiede se la circostanza che tale aumento di stipendio abbia effetto prima dell'inizio del congedo di maternità o prima della fine del periodo di versamento della parte dell'indennità legale di maternità collegata allo stipendio, ovvero in qualsiasi altro momento, incida sulla soluzione della prima questione. Poiché tali questioni sono così profondamente connesse, occorre esaminarle congiuntamente.

38

Si deve ricordare, in limine, che se è la direttiva 92/85, che gli Stati membri erano tenuti a trasporre entro il 19 ottobre 1994, non era applicabile all'epoca dei fatti nella causa Gillespie ea., cit. supra, essa si applica *ratione temporis*, per contro, nell'ambito della presente causa.

39

Tuttavia, se è pur vero che tale direttiva prevede, all'art.11, nn.2 e 3, che devono essere garantiti taluni diritti connessi con il contratto di lavoro di soggetti quali la ricorrente nella causa principale, essa non consente, di per sé, di risolvere utilmente le prime due questioni sollevate dal giudice nazionale.

40

Ciò premesso, occorre esaminare se la soluzione di tali questioni può essere dedotta da altre disposizioni o principi di diritto comunitario.

41

A tal riguardo si deve ricordare che, ai sensi dell'art.1 della direttiva 75/117, il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per lo stesso lavoro, previsto dall'articolo 119 del Trattato, applicabile all'epoca dei fatti della causa principale, 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.

42

Con riguardo, in primo luogo, alla nozione di retribuzione che compare nelle citate disposizioni, dalla definizione di cui all'art.119, secondo comma, del Trattato emerge che tale nozione comprende tutti i vantaggi pagati direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La natura giuridica di detti vantaggi è irrilevante per l'applicazione dell'art.119 medesimo, quando essi vengono attribuiti in ragione

dell'impiego (sentenze 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland, Racc. pag. 359, punto 10, e Gillespie ea., cit. supra, punto 12).

43

Tra i vantaggi che rientrano nella retribuzione vi sono, in particolare, quelli corrisposti dal datore di lavoro in virtù di norme di legge e a motivo dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato che hanno lo scopo di garantire una fonte di reddito ai lavoratori, pur se questi non svolgono, nei casi specifici previsti dal legislatore, alcuna attività prevista dal contratto di lavoro (sentenze 4 giugno 1992, causa C-360/90, Bötzel, Racc. pag. I-3589, punti 14 e 15, nonché Gillespie ea., cit. supra, punto 13, e la giurisprudenza ivi richiamata).

44

Essendo fondata sul rapporto di lavoro, la prestazione che il datore di lavoro corrisponde, in virtù della legge o di convenzioni collettive, ad una lavoratrice durante il congedo di maternità costituisce dunque una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato e della direttiva 75/117 (sentenze Gillespie ea., cit. supra, punto 14, e 27 ottobre 1998, causa C-411/96, Boyle ea., Racc. pag. I-6401, punto 38).

45

In secondo luogo, secondo costante giurisprudenza, una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili o nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse (v., in particolare, sentenze 14 febbraio 1995, causa C-279/93, Schumacker, Racc. pag. I-225, punto 30, e Gillespie ea., cit., punto 16).

46

A tal riguardo, le donne che fruiscono di un congedo di maternità previsto dalla normativa nazionale si trovano in una situazione specifica che implica che venga loro concessa una tutela speciale, ma che non può venir assimilata, segnatamente, a quella di un lavoratore maschio né a quella di una donna effettivamente presente sul posto di lavoro (sentenza Gillespie ea., cit., punto 17). Pertanto, le interessate non possono utilmente invocare il beneficio delle disposizioni di cui all'art. 119 del Trattato per far valere il mantenimento della loro retribuzione integrale durante il loro congedo di maternità, come se fossero state effettivamente presenti sul posto di lavoro, al pari degli altri lavoratori (sentenza Gillespie ea., cit., punto 20).

47

Tuttavia, in terzo luogo, al punto 22 della menzionata sentenza Gillespie ea., la Corte ha rilevato che, poiché la prestazione corrisposta durante il congedo di maternità equivale ad uno stipendio settimanale calcolato in base allo stipendio medio percepito dalla lavoratrice in un momento determinato allorché era realmente presente sul posto di lavoro e che le è stato versato ogni settimana come a tutti gli altri lavoratori, il principio di non discriminazione impone che la lavoratrice che permane dipendente durante il congedo di maternità fruisca, anche in modo retroattivo, di un aumento di stipendio deciso tra l'inizio del periodo remunerato con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo di maternità, al pari di qualunque altro lavoratore. Infatti, escludere la lavoratrice dal detto aumento durante il congedo di maternità presenterebbe carattere discriminatorio poiché, se non fosse stata incinta, la donna avrebbe fruito dell'aumento.

48

Ne consegue che, in una causa come quella principale, in cui la retribuzione garantita alla lavoratrice dalla normativa nazionale è calcolata in parte sulla

base dello stipendio percepito dall'interessata precedentemente al suo congedo di maternità, ai sensi dell'art.119 del Trattato essa ha diritto a che l'aumento di stipendio di cui ha beneficiato successivamente all'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e prima del termine di tale congedo venga computato nella determinazione degli elementi dello stipendio utilizzati ai fini del calcolo del beneficio corrisposto dal datore di lavoro.

49

Il principio ricordato al punto 22 della menzionata sentenza Gillespie ea. impone, infatti, di comprendere tra gli elementi dello stipendio utilizzati ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il congedo di maternità ogni aumento di stipendio intervenuto dopo l'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento, senza limitazione - contrariamente a quanto sostenuto dal governo del Regno Unito - al solo caso in cui tale aumento si applichi retroattivamente al detto periodo.

50

Alla luce delle suesposte considerazioni, la prima e la seconda questione devono essere risolte affermando che l'art.119 del Trattato deve essere interpretato nel senso che impone - laddove la retribuzione percepita dalla lavoratrice durante il suo congedo di maternità sia determinata almeno in parte in base allo stipendio corrispostole prima dell'inizio di tale congedo - che ogni aumento di stipendio intervenuto tra l'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo medesimo venga incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo di detta retribuzione. Tale obbligatoria inclusione non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento.

Sulla terza questione

51

Con la terza questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, nell'eventualità in cui la Corte riconoscesse, in una fattispecie come quella oggetto della causa principale, il diritto al computo dell'aumento di stipendio, da un lato, secondo quali modalità tale aumento debba essere computato nel calcolo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il congedo di maternità e, dall'altro, se debba essere parimenti computata la riduzione di stipendio eventualmente subita dalla lavoratrice durante il periodo successivo a quello retribuito con lo stipendio di riferimento e durante il congedo di maternità.

52

Quanto al primo punto, si deve ricordare che, in forza dell'art.234 CE, basato sulla netta separazione di funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, questa può pronunciarsi unicamente sull'interpretazione o sulla validità di un testo comunitario, sulla base dei fatti indicati dal giudice nazionale (sentenza 2 giugno 1994, causa C-30/93, AC-ATEL Electronics Vertriebs, Racc. pag.I-2305, punto16). Ne consegue che non spetta alla Corte, nell'ambito di un procedimento ai sensi dell'art.234CE, ma al giudice nazionale l'applicazione ad atti o fatti di carattere nazionale delle norme comunitarie di cui la Corte abbia fornito l'interpretazione (sentenze 28 marzo 1979, causa 222/78, ICAP, Racc.pag.1163, punto10, e 22 giugno 1999, causa C-342/97, Lloyd Schuhfabrik Meyer, Racc.pag.I-3819, punto11).

53

Inoltre, dal momento che le modalità relative all'attuazione dell'obbligo rammentato al precedente punto50 non sono disciplinate dalla normativa

comunitaria, esse sono rimesse alla valutazione delle competenti autorità dello Stato membro interessato, sempreché esse rispettino tale obbligo, nonché la normativa comunitaria, segnatamente quella risultante dalla direttiva 92/85. Non spetta pertanto alla Corte pronunciarsi sulla questione relativa alle modalità secondo le quali deve essere computato l'aumento di stipendio nella determinazione dello stipendio di riferimento, né accertare se il periodo retribuito con tale stipendio debba essere modificato ovvero se, in mancanza, in ogni caso, di elementi sufficienti agli atti, debba tenersi conto di altri fattori che potrebbero intervenire nella determinazione di tale stipendio.

54

Quanto alla questione del computo di eventuali riduzioni dello stipendio, la Corte ha affermato che, nell'ambito di un procedimento ai sensi dell'art.234CE, spetta ad essa esaminare le condizioni in cui viene adita dal giudice nazionale, al fine di verificare la propria competenza. Infatti, lo spirito di collaborazione che deve presiedere allo svolgimento del rinvio pregiudiziale implica che il giudice nazionale, dal canto suo, tenga presente la funzione di cui la Corte è investita, che è quella di contribuire all'amministrazione della giustizia negli Stati membri e non di esprimere pareri a carattere consultivo su questioni generali o ipotetiche (sentenze 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman, Racc. pag. I-4921, punto59; 13 marzo 2001, causa C-379/98, PreussenElektra, Racc. pag. I-2099, punto38; 22 gennaio 2002, causa C-390/99, Canal Satélite Digital, Racc. pag.I-607, punto18, e 21 marzo 2002, causa C-451/99, Cura Anlagen, Racc. pag. I-3193, punto16).

55

Nella specie, il carattere ipotetico del problema sul quale la Corte sarebbe così chiamata a pronunciarsi trova conferma nella circostanza che la controversia principale, come esposta nell'ordinanza di rinvio pregiudiziale, verte esclusivamente sul diniego di tener conto di un aumento di stipendio, restando del tutto fuori discussione la questione di una riduzione dello stipendio. Ciò premesso, la soluzione della seconda parte della terza questione non può incidere sulla controversia principale e tale parte della questione è pertanto irricevibile.

56

Alla luce delle considerazioni che precedono, la terza questione deve essere risolta nel senso che, in assenza di normativa comunitaria in materia, spetta alle autorità nazionali competenti stabilire le modalità secondo le quali, nel rispetto del complesso delle norme di diritto comunitario e, segnatamente, della direttiva 92/85, debba essere incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il suo congedo di maternità ogni aumento di stipendio intervenuto prima di tale congedo o durante il congedo medesimo.

Sulle spese

57

Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

K. Per questi motivi

L. LA CORTE

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), con ordinanza 27 marzo 2002, dichiara:

1)

L'art.119 del Trattato CE (gli artt.117-120 del Trattato sono stati sostituiti dagli artt.136-143 CE) deve essere interpretato nel senso che impone - laddove la retribuzione percepita dalla lavoratrice durante il suo congedo di maternità sia determinata almeno in parte in base allo stipendio corrispostole prima dell'inizio di tale congedo - che ogni aumento di stipendio intervenuto tra l'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo medesimo venga incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo di detta retribuzione. Tale obbligatoria inclusione non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento.

2)

In assenza di normativa comunitaria in materia, spetta alle autorità nazionali competenti stabilire le modalità secondo le quali, nel rispetto del complesso delle norme di diritto comunitario e, segnatamente, della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art.16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), debba essere incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il suo congedo di maternità ogni aumento di stipendio intervenuto prima di tale congedo o durante il congedo medesimo.

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 30 marzo 2004.

- Il cancelliere
- Il presidente