{mosimage} La Corte di Giustizia delle Comunità Europee (con sentenza della I Sezione, in data 6/12/2007, in causa C-300/06) ha deciso che *"L'art. 141 del Ce deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale in materia di retribuzione dei dipendenti pubblici che, da un lato, definisce le ore straordinarie effettuate sia dai dipendenti a tempo pieno sia dai dipendenti a tempo parziale come ore che essi svolgono oltre il loro orario individuale di lavoro e, dall'altro lato, retribuisce tali ore secondo una tariffa inferiore alla tariffa oraria applicata alle ore effettuate entro l'orario individuale di lavoro, in modo tale che i dipendenti a tempo parziale sono retribuiti in modo meno vantaggioso dei dipendenti a tempo pieno per quanto riguarda le ore che effettuano oltre il loro orario individuale di lavoro e nei limiti del numero di ore dovute da un dipendente a tempo pieno nell'ambito del suo orario, nel caso in cui: i lavoratori danneggiati siano per la maggior parte lavoratori di sesso femminile e la disparità di trattamento non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso"* .
LEGGI DI SEGUITO LA SENTENZA ...

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

6 dicembre 2007 (*)

«Art. 141 CE – Principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Dipendenti pubblici – Prestazione di ore straordinarie – Discriminazione indiretta dei lavoratori di sesso femminile assunti a tempo parziale»

Nel procedimento C 300/06,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte ai sensi dell’art. 234 CE, dal Bundesverwaltungsgericht (Germania), con decisione 11 maggio 2006 pervenuta in cancelleria il 6 luglio 2006, nella causa tra

Ursula Voß

e

Land Berlin,

in presenza di:

Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dai sigg. A. Tizzano, A. Borg Barthet (relatore), M. Ilešič e E. Levits, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz Jarabo Colomer

cancelliere: sig. R. Grass

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per la sig.ra Voß, dall'avv. E. Ribet Buse, Rechtsanwalt;

– per il governo tedesco, dai sigg. M. Lumma e C. Blaschke, in qualità di agenti;

– per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. V. Kreuschitz e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 10 luglio 2007,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 141 CE.

2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Voß e il Land Berlin, in merito alla remunerazione delle ore straordinarie effettuate da quest'ultima, che lavora a tempo parziale.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 L'art. 141, nn. 1 e 2, CE dispone quanto segue:

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

2. Per retribuzione si intende, a norma 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.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro».

La normativa nazionale

4 L'art. 35, n. 2, della legge regionale sul pubblico impiego (Landesbeamtengesetz), nella versione modificata del 20 febbraio 1979 (GVBl. BE, pag. 368), è formulato nel modo seguente:

«Il dipendente è obbligato a prestare il proprio servizio al di fuori del normale orario di lavoro settimanale senza alcun compenso se ciò è reso necessario da ragioni imperative di servizio e il lavoro straordinario si limiti a casi eccezionali. Se gli viene richiesto, sulla base di un ordine o di un'autorizzazione ufficiale, di svolgere ore di lavoro straordinario che superino il normale orario di lavoro di cinque ore mensili, gli deve essere riconosciuto un corrispondente riposo compensativo nel corso dei seguenti tre mesi. Qualora il riposo compensativo non sia possibile per ragioni imperative di servizio, i dipendenti inquadrati in gradi con retribuzioni crescenti possono ottenere un compenso per un monte ore massimo di 480 ore annuali».

5 La legge federale sulla retribuzione dei dipendenti federali (Bundesbesoldungsgesetz; in prosieguo: il «BBesG») che, ai sensi del suo art. 1, n. 1, punto 1, disciplina anche il trattamento dei dipendenti regionali, prevede quanto segue all'art. 6, n. 1:

«In caso di lavoro a tempo parziale, la retribuzione e l'orario di lavoro sono ridotti nelle stesse proporzioni».

6 L'art. 48 del BBesG autorizza il governo federale a stabilire attraverso un regolamento le modalità di retribuzione delle ore straordinarie se esse non sono compensate attraverso un riposo compensativo.

7 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, del regolamento sulla retribuzione delle ore straordinarie effettuate dai dipendenti pubblici (Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte), del 13 marzo 1992 (BGBl. 1992 I, pag. 528), come rivisto il 3 dicembre 1998 (BGBl. 1998 I, pag. 3494; in prosieguo: la «MVergV»), adottato sulla base dell'art. 48, n. 1, del BBesG:

«I dipendenti pubblici inquadrati in gradi con retribuzioni crescenti possono ottenere una retribuzione delle ore straordinarie nei seguenti settori:

(...)

6. nell'insegnamento per il personale docente».

8 L'art. 3, n. 1, della MVergV dispone quanto segue:

«La retribuzione è accordata solo quando le ore straordinarie sono state effettuate da un dipendente pubblico assoggettato al regime dell'orario di lavoro dei dipendenti pubblici e rispetto al quale tali ore straordinarie:

1) sono state attribuite o autorizzate per iscritto,

2) superano di oltre cinque ore al mese civile l'orario di lavoro mensile normale oppure, se il funzionario ha lavoro solo durante una parte di un mese civile, la quota-parte dell'orario di lavoro mensile, e

3) non possono essere compensate, a causa di esigenze imperative di servizio, da un riposo compensativo accordato entro un termine di tre mesi».

9 Secondo l'art. 4 della MVergV, l'importo della retribuzione accordata per ogni ora di lavoro straordinario effettuata varia in funzione del grado del dipendente pubblico.

10 L'art. 5, n. 2, della MVergV recita:

«Nel caso in cui il lavoro straordinario sia effettuato nell'insegnamento scolastico,

1) tre ore di insegnamento valgono come cinque ore per l'applicazione dell'art. 3, n. 1, punto 2 [di tale regolamento];

(...)».

11 Dalla decisione di rinvio risulta che ai sensi della MVergV la retribuzione delle ore straordinarie è inferiore a quella delle ore di lavoro effettuate nell'ambito dell'orario individuale di lavoro.

Causa principale e questione pregiudiziale

12 La sig.ra Voß è una dipendente pubblica impiegata come insegnante dal Land Berlin. Nel periodo compreso tra il 15 luglio 1999 e il 29 maggio 2000, essa ha svolto la sua attività professionale a tempo parziale, per un totale di 23 ore di insegnamento alla settimana. Il numero di ore per un insegnante a tempo pieno ammontava in quel periodo a 26,5 ore.

13 Tra l'11 gennaio e il 23 maggio 2000, la sig.ra Voß ha svolto, ogni mese, tra 4 e 6 ore di lezione straordinarie rispetto al suo orario individuale di lavoro.

14 La retribuzione percepita dalla sig.ra Voß per tale periodo ammontava a DEM 1075,14. Secondo il giudice del rinvio, la retribuzione percepita per lo stesso numero di ore di lavoro da un insegnante occupato a tempo pieno era di DEM 1616,15 nello stesso periodo.

15 Il giudice del rinvio spiega tale risultato con il fatto che le ore di lavoro effettuate dalla ricorrente nella causa principale oltre il suo orario individuale di lavoro e nei limiti della durata normale del lavoro a tempo pieno, che sono considerate ore straordinarie, sono state pagate in base ad una tariffa oraria inferiore a quella delle ore di lavoro corrispondenti effettuate da un insegnante a tempo pieno, che sono comprese nell'orario individuale di lavoro di quest'ultimo.

16 Il giudice del rinvio ha così constatato che, nel corso dei mesi da gennaio a maggio dell'anno 2000, a pari volume di lavoro, la ricorrente nella causa principale è stata retribuita in modo meno vantaggioso di un insegnante occupato a tempo pieno.

17 La sig.ra Voß ha chiesto, per il calcolo della retribuzione delle ore straordinarie da lei effettuate nel limite di 26,5 ore di lezione settimanale, l'applicazione della stessa tariffa oraria con cui sono retribuite le ore effettuate dagli insegnanti a tempo pieno nell'ambito del loro orario normale di lavoro, invece della tariffa oraria prevista dalla MVergV per le ore straordinarie.

18 Poiché tale richiesta è stata respinta dal Land Berlin, la sig.ra Voß ha proposto ricorso contro tale decisione dinanzi al Verwaltungsgericht, che ha accolto tale ricorso. Il Land Berlin ha proposto ricorso in «Revision» dinanzi al Bundesverwaltungsgericht contro la sentenza di accoglimento di tale ricorso.

19 Secondo il Bundesverwaltungsgericht, la questione posta dalla controversia di cui è investito è quella se la retribuzione secondo una tariffa inferiore delle ore di insegnamento effettuate dagli insegnanti a tempo parziale come ore straordinarie costituisca, rispetto alla parte del trattamento percepito dagli insegnanti a tempo pieno per lo stesso numero di ore nell'ambito del loro orario normale di lavoro, una discriminazione degli insegnanti di sesso femminile vietata dal diritto comunitario. Secondo lo stesso giudice, la risposta a tale questione dipende dalla questione se l'art. 141, n. 2, secondo comma, CE esige che le ore straordinarie effettuate da un dipendente a tempo parziale in numero pari a quelle effettuate da un insegnante che lavora a tempo pieno non siano retribuite in modo meno vantaggioso del servizio della stessa durata di un impiegato che lavora a tempo pieno nell'ambito del suo orario normale di lavoro.

20 Il Bundesverwaltungsgericht ha pertanto deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se una normativa nazionale, ai sensi della quale la retribuzione per il lavoro straordinario sia uguale per i dipendenti occupati a tempo pieno e a tempo parziale, ed essa sia inferiore alla retribuzione proporzionale spettante ai dipendenti occupati a tempo pieno per un equivalente tempo di lavoro svolto durante l'orario normale, sia incompatibile con l'art. 141 CE qualora i lavoratori occupati a tempo parziale siano prevalentemente di sesso femminile».

Sulla questione pregiudiziale

21 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se l'art. 141 CE debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale in materia di retribuzione dei dipendenti pubblici, come quella di cui alla causa principale, che, da un lato, definisce le ore straordinarie effettuate sia dai dipendenti occupati a tempo pieno sia da quelli occupati a tempo parziale come ore che svolgono oltre il loro orario individuale di lavoro e, dall'altro lato, retribuisce queste ore ad una tariffa inferiore alla tariffa oraria applicata alle ore effettuate nel limite dell'orario individuale di lavoro, di modo che i dipendenti a tempo parziale sono retribuiti in modo meno vantaggioso dei dipendenti a tempo pieno per quanto riguarda le ore che effettuano oltre il loro orario individuale e nei limiti del numero di ore cui è tenuto un dipendente a tempo pieno nell'ambito del suo orario, là dove i dipendenti che usufruiscono del tempo parziale sono soprattutto donne.

22 La ricorrente nella causa principale e la Commissione delle Comunità europee affermano

che la retribuzione di tali ore straordinarie, essendo inferiore a quella delle ore prestate nell'ambito dell'orario individuale di lavoro, comporta una discriminazione indiretta in quanto ha la conseguenza che gli insegnanti che lavorano a tempo parziale, che sono soprattutto donne, percepiscono, quando effettuano ore supplementari rispetto al loro orario individuale e nei limiti del numero di ore dovute nell'ambito di un lavoro a tempo pieno, una retribuzione inferiore, a parità di numero di ore lavorate, a quella degli insegnanti che lavorano a tempo pieno.

23 Il governo tedesco sostiene che, nella causa principale, non vi è disparità di trattamento rispetto alle ore straordinarie poiché gli insegnanti occupati a tempo pieno e quelli occupati a tempo parziale si vedono applicare la stessa tariffa oraria di retribuzione, prevista all'art. 4, n. 3, della MVergV per la retribuzione delle ore straordinarie che effettuano.

24 A questo proposito si deve ricordare che l'art. 141 CE sancisce il principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, ed è uno dei principi fondamentali della Comunità europea (v. sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne, Racc. pag. 455, punto 12).

25 Il principio della parità delle retribuzioni osta non solo all'applicazione delle norme che dispongono discriminazioni direttamente fondate sul sesso, ma anche all'applicazione di norme che conservano differenze di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile in applicazione di criteri non fondati sul sesso, ogni volta che le dette differenze non possono spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (sentenze 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka-Kaufhaus, Racc. pag. 1607, punti 29 e 30; 15 dicembre 1994, cause riunite C 399/92, C 409/92, C 425/92, C 34/93, C 50/93 e C 78/93, Helmig e a., Racc. pag. I 5727, punto 20, nonché 27 maggio 2004, causa C 285/02, Elsner Lakeberg, Racc. pag. I 5861, punto 12).

26 Per quanto concerne la normativa controversa nella causa principale, è pacifico che essa non istituisce discriminazioni direttamente fondate sul sesso. Occorre pertanto verificare se essa possa costituire una discriminazione indiretta in contrasto con l'art. 141 CE.

27 A tal fine occorre determinare, in primo luogo, se la normativa di cui è causa istituisca una disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale e, in secondo luogo, se detta disparità di trattamento incida su di un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini.

28 In caso di risposta positiva a queste due questioni, si porrebbe, in un secondo tempo, quella dell'esistenza di fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso idonea a giustificare la disparità di trattamento in tal modo constatata.

29 A questo proposito occorre rilevare che sussiste disparità di trattamento ogniqualvolta la retribuzione totale pagata ai lavoratori a tempo pieno sia più elevata di quella versata ai lavoratori a tempo parziale, a parità di ore prestate per lo stesso lavoro, in forza di un sottostante rapporto di lavoro retribuito (sentenza Helmig e a., cit., punto 26).

30 La Corte ha già dovuto in due occasioni pronunciarsi sulla questione di una disparità di

trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno per quanto riguarda la retribuzione delle ore straordinarie.

31 Ai punti 26–30 della sentenza Helmig e a., cit., la Corte ha giudicato che non vi è disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno quando le norme nazionali applicabili prevedono il pagamento di aumenti di retribuzione per le ore straordinarie solo in caso di superamento della durata normale di lavoro, come fissata da un contratto collettivo, e non in caso di superamento dell'orario individuale di lavoro. La Corte ha constatato, in tali circostanze, che i lavoratori a tempo parziale certamente ricevono, a parità di ore effettuate, la stessa retribuzione di quella percepita dai lavoratori a tempo pieno, e ciò sia quando l'orario normale di lavoro come stabilito dai contratti collettivi non è superato sia quando sono effettuate ore ulteriori rispetto a tale orario, le maggiorazioni per ore straordinarie essendo a favore, in questa seconda ipotesi, di tutte le categorie di lavoratori.

32 Al contrario, al punto 17 della sentenza Elsner-Lakeberg, cit., la Corte ha giudicato che ci sia una disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno quando le disposizioni nazionali applicabili prevedono che tutti i lavoratori sono tenuti ad effettuare un numero minimo di tre ore di lezione al mese oltre al loro orario individuale di lavoro per poter avere diritto ad una retribuzione per il lavoro straordinario.

33 In tale causa, la sig.ra Elsner-Lakeberg, che era insegnante, effettuava 15 ore di insegnamento settimanali, mentre gli insegnanti a tempo pieno svolgevano 24 ore e mezza di insegnamento alla settimana. La sig. Elsner-Lakeberg aveva prestato 2,5 ore straordinarie di lezione nel corso di un mese. Di conseguenza, essa non aveva diritto ad una retribuzione per tali ore straordinarie. Il risultato era che essa veniva retribuita per 15 ore di lezione quando ne aveva effettuate 17,5. Al contrario, un insegnante a tempo pieno che avesse effettuato 17,5 ore di lezione sarebbe stato retribuito per 17,5 ore di lezione, poiché non avrebbe superato il suo orario individuale di lavoro settimanale. La Corte ha giudicato che ne risultava una disparità di trattamento per quanto riguarda la retribuzione, poiché, a parità di ore di insegnamento effettuate, i lavoratori a tempo parziale erano retribuiti in modo meno vantaggioso di quelli a tempo pieno.

34 Nella causa principale, risulta dalla decisione di rinvio che la sig.ra Voß, che lavora a tempo parziale, percepisce una retribuzione che, a parità di ore effettuate, è inferiore a quella corrisposta ad un insegnante che svolge la sua attività professionale a tempo pieno per quanto riguarda le ore che essa ha svolto oltre il suo orario individuale di lavoro e nei limiti dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

35 Così un insegnante a tempo parziale il cui orario individuale di lavoro è di 23 ore di insegnamento settimanali percepisce, effettuando 3,5 ore di insegnamento oltre tale orario, una retribuzione inferiore a quella ottenuta da un insegnante a tempo pieno per 26,5 ore di insegnamento.

36 Un esame degli elementi della retribuzione rivela che tale situazione deriva dal fatto che le ore straordinarie, che sono retribuite in modo meno vantaggioso delle ore dette «normali», sono definite come le ore effettuate oltre la durata normale di lavoro come fissata dall'orario

individuale dell'insegnante, orario che varia evidentemente a seconda che il dipendente lavori a tempo parziale o a tempo pieno. Ne consegue che il livello di retribuzione inferiore delle ore straordinarie si applica agli insegnanti a tempo pieno solo al di là di 26,5 ore di insegnamento settimanali, mentre, per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, tale tariffa è applicata non appena essi superano il loro orario individuale di lavoro che, per definizione, è inferiore a 26,5 ore. Nel caso della sig.ra Voß, il livello di retribuzione inferiore è applicato per le ore effettuate oltre le 23 ore di insegnamento settimanali.

37 Occorre pertanto concludere che la normativa nazionale di cui trattasi nella causa principale, secondo cui la retribuzione delle ore di lavoro straordinario effettuate dai dipendenti pubblici a tempo parziale oltre al loro orario individuale di lavoro e nei limiti della durata normale di lavoro a tempo pieno è inferiore a quella delle ore svolte dai dipendenti pubblici a tempo pieno, comporta una disparità di trattamento tra queste due categorie di dipendenti pubblici a danno di quelli che lavorano a tempo parziale.

38 Nell'ipotesi in cui tale disparità di trattamento danneggiasse un numero molto più elevato di donne che di uomini e nel caso in cui non esistessero fattori obiettivi estranei a qualsiasi disparità fondata sul sesso che potrebbero giustificare tale disparità di trattamento, l'art. 141 CE osterebbe a tale normativa nazionale.

39 Secondo il giudice del rinvio, l'88% circa degli insegnanti occupati a tempo parziale dal Land Berlin nella primavera del 2000 erano donne.

40 Tuttavia, per verificare se la disparità di trattamento rilevata tra i lavoratori a tempo pieno e i lavoratori a tempo parziale riguarda un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini, è compito del giudice del rinvio prendere in considerazione l'insieme dei lavoratori assoggettati alla normativa nazionale da cui ha origine la disparità di trattamento rilevata al punto 37 della presente sentenza. A tale riguardo, spetta al detto giudice verificare se tale disparità di trattamento abbia origine nel BBesG e/o nella MVergV, poiché, in linea di principio, è la sfera di applicazione di tale normativa che determina la cerchia delle persone che possono essere incluse nel raffronto (sentenza 13 gennaio 2004, causa C-256/01, Allonby, Racc. pag. I-873, punto 73).

41 Va altresì ricordato, come la Corte ha dichiarato al punto 59 della sentenza 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Perez (Racc. pag. I-623, punto 59), che il miglior metodo di raffronto delle statistiche consiste nel confrontare le quote rispettive di lavoratori colpiti da tale disparità di trattamento, da un lato tra la manodopera di sesso maschile e, dall'altro, la medesima quota tra la manodopera di sesso femminile.

42 Se le statistiche disponibili dimostrano che la quota di lavoratori a tempo parziale all'interno del gruppo dei lavoratori di sesso femminile è notevolmente più elevata della quota dei lavoratori a tempo parziale all'interno del gruppo dei lavoratori di sesso maschile, occorrerà ritenere che tale situazione sarebbe rivelatrice di un'apparente discriminazione fondata sul sesso, sempreché la normativa di cui alla causa principale non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v., in proposito, sentenza Seymour-Smith e Perez, cit., punti 60-63).

43 Nella causa principale non risulta dalla decisione di rinvio che la retribuzione inferiore delle ore straordinarie effettuate dai lavoratori a tempo parziale sarebbe fondata su fattori obiettivamente giustificati da ragioni estranee a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. Ciò deve essere tuttavia verificato dal giudice del rinvio.

44 Di conseguenza, occorre risolvere la questione proposta dichiarando che l'art. 141 CE deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale in materia di retribuzione dei dipendenti pubblici come quella di cui alla causa principale che, da un lato, definisce le ore straordinarie effettuate sia dai dipendenti a tempo pieno sia da quelli a tempo parziale come ore che essi svolgono oltre il loro orario individuale di lavoro e, dall'altro, retribuisce tali ore secondo una tariffa oraria inferiore alla tariffa oraria applicata alle ore effettuate entro l'orario individuale di lavoro, in modo tale che i dipendenti a tempo parziale sono retribuiti in modo meno vantaggioso dei dipendenti a tempo pieno per quanto riguarda le ore che effettuano oltre il loro orario individuale di lavoro e nei limiti del numero di ore dovute da un dipendente a tempo pieno nell'ambito del suo orario, nel caso in cui:

– tra l'insieme dei lavoratori cui si applica tale normativa, sia danneggiata una percentuale notevolmente più elevata di lavoratori di sesso femminile che di lavoratori di sesso maschile,

e

– la disparità di trattamento non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Sulle spese

45 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

L'art. 141 CE deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale in materia di retribuzione dei dipendenti pubblici come quella di cui alla causa principale che, da un lato, definisce le ore straordinarie effettuate sia dai dipendenti a tempo pieno sia da quelli a tempo parziale come ore che essi svolgono oltre il loro orario individuale di lavoro e, dall'altro lato, retribuisce tali ore secondo una tariffa inferiore alla tariffa oraria applicata alle ore effettuate entro l'orario individuale di lavoro, in modo tale che i dipendenti a tempo parziale sono retribuiti in modo meno vantaggioso dei dipendenti a tempo pieno per quanto riguarda le ore che effettuano oltre il loro orario individuale di lavoro e nei limiti del numero di ore dovute da un dipendente a tempo pieno nell'ambito del suo orario, nel caso in cui:

– tra l'insieme dei lavoratori cui si applica tale normativa, sia danneggiata una percentuale notevolmente più elevata di lavoratori di sesso femminile che di lavoratori di sesso maschile;

e

– la disparità di trattamento non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Firme