

- 3° La direttiva del Consiglio n. 75/117 non osta all'efficacia diretta dell'art. 119 e il termine stabilito da detta direttiva non influisce affatto sui termini fissati dall'art. 119 del trattato CEE e, rispettivamente, dal trattato d'adesione.
- 4° Nemmeno nei campi in cui l'art. 119 non ha efficacia diretta, detta disposizione può essere interpretata nel senso che essa riservi al legislatore nazionale la competenza esclusiva per l'attuazione del principio della parità di retribuzione, dato che tale attuazione può risultare, in quanto occorra, dalla concomitanza di norme comunitarie e nazionali.
- 5° Eccezion fatta per i lavoratori che abbiano già promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equipollente, l'efficacia diretta dell'art. 119 non può essere fatta valere a sostegno di rivendicazioni relative a periodi di retribuzione anteriori alla data della presente sentenza.

Lecourt

Kutscher

O'Keeffe

Donner

Mertens de Wilmars

Pescatore

Sørensen

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, l'8 aprile 1976.

Il cancelliere

Il presidente

A. Van Houtte

R. Lecourt

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ALBERTO TRABUCCHI DEL 10 MARZO 1976

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

1. Dopo le solenni dichiarazioni fatte dai capi di Stato e di governo a Parigi nel 1972 sull'importanza degli aspetti sociali

dell'integrazione europea, ecco un privato, una lavoratrice, che fa proporre dal suo giudice nazionale una questione pregiudiziale relativa all'interpretazione di quella norma del trattato CEE che stabilisce il principio della parità di tratta-

mento, sul piano dei rapporti di lavoro, fra uomo e donna. Una questione in sé di ben modesta portata pecuniaria presenta l'occasione a questa Corte di chiarire alcuni aspetti della protezione che i diritti fondamentali devono ricevere anche nell'ambito della costruzione comunitaria.

Questa è la seconda causa pregiudiziale che porta il nome della signorina G. Defrenne, già hostess di bordo della Société anonyme belge de navigation aérienne (Sabena).

Assunta il 10 dicembre 1951 in qualità di «aspirante hostess di bordo», il 1° ottobre 1963, in virtù di un nuovo contratto, la ricorrente passava ad espletare le mansioni proprie della categoria «steward, hostess-capo cabina».

In precedenza, il 15 marzo 1963, era stato concluso fra la Sabena e le organizzazioni sindacali dei lavoratori un contratto collettivo, che non poteva essere reso vincolante per decreto reale né, in effetti, lo è mai stato.

Nel contratto individuale dell'interessata veniva inserita una clausola, conforme al contratto collettivo, secondo cui il rapporto di lavoro del personale femminile di bordo doveva in ogni caso cessare automaticamente al compimento del quarantesimo anno d'età. Tale clausola venne applicata alla signorina Defrenne il 15 febbraio 1968.

Le fu versata anche la liquidazione contrattuale corrispondente a un anno di stipendio.

La Defrenne si muoveva allora in due direzioni:

Il 9 febbraio 1970 ella chiedeva al Consiglio di Stato belga l'annullamento del regio decreto 3 novembre 1969 che fissava, per il personale di bordo dell'aeronautica civile, norme speciali per l'acquisto del diritto a pensione e speciali modalità d'applicazione del regio decreto 24 ottobre 1967, n. 50, relativo alla pensione vec-

chiaia e superstiti dei lavoratori subordinati, sulla base del quale era stata calcolata la sua pensione.

Pronunciandosi su di una questione pregiudiziale sottoposta dal giudice belga (causa 80-70), la Corte, con sentenza 25 maggio 1971, affermava per diritto che la pensione di vecchiaia attribuita nell'ambito di un regime legale di previdenza sociale non costituisce un vantaggio pagato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119 del trattato CEE (Racc. 1971, pag. 445).

Parallelamente, fin dal 13 marzo 1968, la signorina Defrenne aveva citato la Sabena dinanzi al Tribunal du travail di Bruxelles, chiedendo il risarcimento dei danni che ella asseriva d'aver subito per il fatto che:

1. lo stipendio versato nel periodo compreso tra il 15 febbraio 1963 ed il 1° febbraio 1966 era stato di 12 716 FB inferiore a quello che sarebbe spettato ad uno «steward» di pari anzianità;
2. le sarebbe spettato un complemento di liquidazione pari a 166 138 FB;
3. avrebbe dovuto venirle riconosciuta una pensione più elevata, fino ad un massimo di 334 000 FB.

Con sentenza 17 dicembre 1970, senza far uso dell'art. 177 del trattato CEE, il Tribunal du travail di Bruxelles respingeva tutt'e tre i punti della domanda.

In data 11 aprile 1971, l'interessata proponeva allora appello dinanzi alla Cour du travail di Bruxelles. Il 23 aprile 1975, infine, la predetta Corte riteneva che soltanto il primo punto della domanda richiedesse l'interpretazione dell'art. 119 del trattato e vi sottoponeva quindi le questioni di cui ci accingiamo a trattare.

Nonostante il parere contrario dell'uditor generale, la Cour du travail ha respinto le domande relative al pregiudizio che la signorina Defrenne sostiene di aver subito, in materia di pensione e di liquidazione, a causa, rispettivamente,

della differenza nel precedente stipendio e della differenza nell'età pensionabile rispetto ai colleghi maschi.

Gli arretrati sono stati richiesti soltanto a partire dal 15 febbraio 1963 a causa della regola della prescrizione quinquennale prevista dall'articolo 2277 del codice civile belga. La circostanza che tale richiesta si arresti al 1° febbraio 1966 trova spiegazione nel fatto che a partire da questa data la Sabena ha spontaneamente unificato la tabella di base valevole per le «hostesses» e per gli «stewards».

2. Ricordiamo il testo delle questioni sottopostevi:

1. Se, in forza dell'art. 119 del trattato di Roma, nell'ambito dell'ordinamento interno di ciascuno Stato membro della Comunità europea abbia efficacia immediata il principio della parità di retribuzione fra i due sessi, se le mansioni svolte sono le stesse, ed ai singoli quindi venga conferito un diritto soggettivo in questo senso. In caso affermativo, quale sia il termine *a quo* del conferimento di tale diritto.
2. Se l'art. 119 sia immediatamente efficace nell'ordinamento interno degli Stati membri in virtù di provvedimenti emanati dalle autorità comunitarie (in caso affermativo, a decorrere da quale data e quali siano tali provvedimenti), oppure se la sua efficacia dipenda esclusivamente da provvedimenti esecutivi del legislatore nazionale.
3. L'art. 119 non costituisce un'innovazione assoluta: esso va considerato, da una parte, alla luce dei principi sanciti sul piano internazionale e, dall'altra, alla luce del trattato CEE.

A livello internazionale, l'art. 119 è il prolungamento, la «traduzione europea», della convenzione n. 100, «sulla parità di trattamento, a parità di lavoro, fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile», emanata dall'Organizzazione internazionale del lavoro il 29 giugno 1951. Detta convenzione è ormai stata ratificata

da tutti gli Stati membri della CEE, anche se alcuni di essi vi hanno provveduto in epoca successiva all'entrata in vigore del trattato di Roma (i Paesi Bassi nel 1971, l'Irlanda nel 1974). Il Belgio, da parte sua, l'aveva ratificata già il 23 maggio 1952. La convenzione, che è entrata in vigore un anno dopo, il 23 maggio 1953, si applica quindi in tutti gli Stati membri, anche se non a partire dalla stessa data. Il fatto che essa sia o non sia «self-executing» non ha alcuna rilevanza per quanto riguarda la portata da attribuire in diritto comunitario alla disposizione materialmente corrispondente dell'art. 119 del trattato CEE.

Nel trattato di Roma, l'art. 119 figura al capo I (disposizioni sociali) del titolo III (politica sociale) della parte terza (politica della Comunità).

Esso si prefigge un obiettivo conforme a quanto enunciato nel preambolo del trattato e successivamente precisato nell'art. 117, che riconosce «la necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso». Questa parificazione può, com'è ovvio, essere raggiunta unicamente se le condizioni di vita e di lavoro, e in particolare di retribuzione, vengono parificate non soltanto fra gli Stati membri, ma anche all'interno di ciascuno Stato e, ancora, fra uomini e donne.

Come diceva l'avvocato generale Dutheil de Lamothe, la finalità dell'art. 119 è duplice: «la finalità sociale induce tutti gli Stati della Comunità ad accettare il principio prevalentemente sociale sancito dalla convenzione dell'OIL; la finalità economica, frenando il «dumping sociale» rappresentato dalla possibilità di impiegare mano d'opera femminile più a buon mercato della mano d'opera maschile, favorisce il perseguimento di uno degli scopi fondamentali del mercato comune, cioè l'istituzione di un regime che garantisca che la concorrenza non sia falsata» (Racc. 1971, pag. 456).

Noi troviamo la conferma di questo punto di vista tanto nei «lavori preparatori» quanto negli atteggiamenti in seguito assunti dagli Stati membri.

Molto più nettamente degli autori del trattato CECA, i quali assegnavano alla Comunità il compito «di attuare la costituzione progressiva di condizioni che assicurino per se stesse la distribuzione più razionale della produzione al più alto livello di produttività...» (art. 2), gli autori del trattato di Roma hanno ritenuto (circa vent'anni fa) che l'armonizzazione «spontanea» dei livelli salariali, risultante dall'azione dei sindacati e dallo stabilimento progressivo del mercato comune, debba venir completata da un'azione speciale dei governi.

4. Veniamo dunque al testo dell'art. 119. Il primo comma stabilisce che: «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».

Il principio sopra enunciato doveva quindi essere messo in opera entro il termine della prima tappa, cioè entro il 1° gennaio 1962.

Il trattato forma un tutto unico: non è possibile porre l'accento su alcune delle sue disposizioni e trascurarne altre, senza compromettere l'equilibrio dell'insieme.

Così, per evitare qualsiasi ritardo nel settore sociale in previsione del passaggio alla seconda tappa, la Commissione ha indirizzato agli Stati membri e, per loro tramite, a tutte le autorità competenti in materia di fissazione dei salari, una raccomandazione, datata 20 luglio 1960, con la quale ricordava la necessità di adempiere l'obbligo posto dall'art. 119 ed indicava i mezzi atti a tale scopo.

Ma, poiché gli Stati membri hanno poi ritenuto di non essere in grado di rispettare la scadenza prevista, la «conferenza

degli Stati membri» ha adottato il 30 dicembre 1961 una risoluzione in merito all'art. 119, con la quale si fissava un nuovo calendario per la riduzione delle differenze di trattamento e si stabiliva, come data entro la quale avrebbe dovuto essere soppressa ogni discriminazione, il 31 dicembre 1964.

È opportuno osservare che tanto la raccomandazione quanto la risoluzione insistono sulla necessità che gli Stati membri istituiscano, nel loro ordinamento giuridico interno, un'azione di cui le donne possano giovarsi in caso di violazione dell'art. 119. Ciò parrebbe indicare che, a parere della Commissione e degli Stati membri, l'art. 119 non era «self-executing».

Entrando così nel vivo della materia, dobbiamo esaminare se l'art. 119 costituisce una norma dotata d'efficacia diretta.

Conformemente ai criteri definiti dalla giurisprudenza di questa Corte, una norma comunitaria produce effetti diretti, nel senso di conferire ai singoli il diritto di invocarla in giudizio, quando essa è chiara e sufficientemente determinata nel suo contenuto, con contiene alcuna riserva, ed è di per sé completa, cioè non richiede, per la sua applicazione da parte del giudice nazionale, ulteriori provvedimenti di attuazione, statali o comunitari.

Si tratta di vedere se l'art. 119, per la sua natura e il suo contenuto, è considerato anche nel contesto e nello spirito del trattato, risponde a questi requisiti.

La norma in esame impegna incondizionatamente ogni Stato membro ad assicurare, durante la prima tappa, e a mantenere in seguito, l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro.

Benché la formula usata «principio della parità delle retribuzioni» possa sembrare troppo generica e lo stesso termine «principio» poco concreto nella sua portata, lo scopo della norma è tuttavia chiaro:

vietare, in materia di retribuzione, ogni discriminazione a danno della donna.

Si potrebbe obiettare che, anche se l'art. 119 definisce il concetto di retribuzione ai fini della parità, la definizione datane non è così esauriente da escludere ogni incertezza circa la precisa portata della norma. Secondo la giurisprudenza, non costituisce tuttavia un ostacolo al riconoscimento dell'efficacia diretta di una norma il fatto che le nozioni in essa richiamate richiedano un'interpretazione da parte del giudice nazionale, il quale potrà fra l'altro avvalersi della procedura di cui all'art. 177 del trattato (sentenza nella causa 27-67, *Fink-Frucht*, Racc. 1968, pag. 297 e nella causa 41-74, *Van Duyn*, Racc. 1974, pag. 1337).

Per quanto poi riguarda la definizione della nozione di «stesso lavoro», del resto già parzialmente precisata dal terzo comma dell'art. 119 (il quale, oltre all'espressione «stesso lavoro» per il lavoro pagato a cottimo, si riferisce anche al «posto di lavoro uguale» per il lavoro pagato a tempo), non bisogna esagerarne l'importanza ai fini dell'applicazione dell'articolo in esame.

È stato giustamente osservato che l'art. 119 «non vuole accertare quando uomini e donne compiano uno stesso lavoro, ma solo evitare che nella determinazione del salario si tenga conto comunque del sesso del lavoratore. Che il lavoro sia lo stesso o diverso è questione di fatto da accertare in ogni singolo caso concreto, in relazione alle mansioni attribuite all'uno e all'altro soggetto e non può formare oggetto di una determinazione aprioristica, alla stessa guisa che non si determina aprioristicamente l'identità del lavoro di due uomini ai quali viene attribuita la stessa remunerazione» (Levi Sandri, in Commentario CEE, vol. II, pag. 956).

Si può quindi ritenere che, in quanto comporta l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso ai fini della retribuzione, l'art. 119 impone un ob-

bligo chiaro e preciso, senza alcuna riserva.

Occorre tuttavia sottolineare che l'art. 119 non realizza, ovvero non sempre necessariamente realizza, tutte le possibili implicazioni del principio della parità di retribuzione fra uomo e donna, affermato in tutta la sua ampiezza. L'applicazione del principio ad ipotesi diverse da quelle considerate nel suddetto articolo (casi di prestazione dello «stesso lavoro», cioè di un lavoro identico) si situa indubbiamente al di fuori della sfera in relazione alla quale si può porre la questione dell'applicabilità diretta della norma, e appartiene più propriamente all'ambito della politica sociale la cui definizione e attuazione dipendono anzitutto dall'azione d'iniziativa e di coordinamento dell'esecutivo comunitario e degli Stati membri.

5. L'obbligo imposto agli Stati membri, destinatari formali della norma, si concreta in un obbligo di fare, sottoposto a un termine preciso (fine della prima tappa).

Sappiamo che, con la risoluzione del 31 dicembre 1961, gli Stati membri hanno inteso differire il termine per l'attuazione completa del principio della parità salariale alla data del 31 dicembre 1964.

Dovendo stabilire quali siano il valore e la portata di questo atto, osserveremo che, formalmente, esso costituisce un accordo intervenuto tra i rappresentanti degli Stati membri riuniti in seno al Consiglio; quanto alla portata, esso precisa il contenuto dell'art. 119, fissando i metodi e il calendario da seguire per l'applicazione del medesimo.

Detta risoluzione non può, senza alcun dubbio, modificare il trattato sostituendosi alla chiara disposizione dell'art. 119 per quanto riguarda il termine in questo previsto, analogamente a quanto ha deciso la sentenza del 3 febbraio 1976 in causa 59-75, *Manghera*, su una risoluzione relativa ad altra materia.

La risoluzione deve quindi considerarsi come un atto essenzialmente politico che esprime la preoccupazione degli Stati di superare le difficoltà derivanti dall'applicazione dell'art. 119. Essa non costituisce una fonte autonoma di obblighi per gli Stati; tali obblighi trovano la loro origine esclusivamente nell'articolo del trattato.

Il testo della norma qui esaminata implica certamente un intervento degli Stati per dare piena attuazione all'impegno assunto.

Tenendo conto di ciò, ci si può domandare se l'art. 119 è conforme al requisito della completezza della norma, requisito necessario per riconoscere alla stessa un effetto diretto.

Risulta dalla giurisprudenza della Corte che non si può negare a un articolo del trattato l'efficacia diretta solo perché esso impone agli Stati un obbligo di fare, purché l'obbligo sia imposto con chiarezza e senza riserve, sia ben determinato nel suo contenuto e non sia lasciato agli Stati membri un effettivo potere discrezionale per quanto riguarda l'applicazione della norma (sentenza in causa 57-65, *Lütticke*, Racc. 1966, pag. 219).

Lasciando da parte il caso in cui si trattasse di stabilire l'equivalenza di lavori non identici, che potrebbe indubbiamente dar luogo a valutazioni assai complesse incombenti in primo luogo sul legislatore, nell'ipotesi, che oggi sola riguarda il giudice richiedente, in cui non vi siano dubbi sull'identità del lavoro che trovasi diversamente retribuito in ragione del sesso, l'applicazione dell'art. 119 non richiede necessariamente l'adozione di norme d'attuazione.

Potrebbero esservi, è vero, delle difficoltà connesse alla nozione di «retribuzione».

I redattori dell'art. 119 hanno tentato di definire questa nozione. Riprendendo, su questo punto, parola per parola, il testo dell'art. 1, a), della convenzione n. 100, l'art. 119 dispone che «per retribuzione

deve essere inteso ... il salario a 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».

Malgrado tali precisazioni, credo che sarà ancora spesso necessario interpretare la nozione di retribuzione e specialmente quella degli «altri vantaggi». La Corte lo ha già fatto nella prima causa Defrenne e, per quanto riguarda il trattamento dei dipendenti comunitari, nella causa 20-71 (*Bertoni*, Racc. 1972, pag. 345).

Ci sembra evidente, comunque, che occorre tener conto, a titolo di retribuzione, del salario o stipendio normale di base quale risulta dalla tabella o dalla griglia degli stipendi, e che se, in proposito, si accerta una discriminazione dovuta soltanto al sesso, ricorre una delle condizioni per l'applicazione dell'art. 119. Limitiamoci a ricordare che, come osserva il giudice proponente, la differenza di 12716 FB è dovuta al divario fra le «tabelle di base» previste per i due sessi e non già ad altri vantaggi accessori, diretti o indiretti, in contanti o in natura, quali i «premi di volo» o gli «introiti del bar di bordo».

Anche a questo riguardo, riteniamo dunque che nessun ostacolo si frapponga all'applicabilità diretta dell'art. 119 in un caso come quello su cui è chiamato a pronunciarsi il giudice nazionale.

6. Ma sorge qui un'altra questione. Diversamente dagli altri articoli del trattato di cui la Corte ha dichiarato finora l'efficacia immediata e che si riferiscono a materie per le quali esiste un rapporto giuridico diretto fra lo Stato e i cittadini (diritto doganale o fiscale, diritto di stabilimento), l'art. 119, pur limitandosi a enunciare un obbligo degli Stati, riguarda in primo luogo i rapporti tra i privati. La discriminazione che la norma vuole vietare sarà, nella maggior parte dei casi, l'opera di un privato imprenditore a danno della lavoratrice.

Lo Stato interviene direttamente nella fissazione delle retribuzioni solo nel settore del pubblico impiego; nel settore privato, invece, la determinazione dei salari è lasciata in larga misura all'autonomia contrattuale delle parti in causa. Le autorità interne potrebbero quindi non essere in grado, sulla sola base di questa norma, di imporre immediatamente il principio della parità salariale. A questo scopo, occorrerebbe dunque l'adozione di appropriate norme interne.

Per queste considerazioni, i governi intervenienti hanno sostenuto che la norma all'esame si limita a obbligare direttamente solo gli Stati membri, e che non potrebbe creare diritti e obblighi per i privati.

Secondo una tesi sostenuta in subordine dal rappresentante della Commissione, l'art. 119 potrebbe giustificare, da un punto di vista puramente formale, una domanda giudiziale di privati, che tuttavia, benché ricevibile, risulterebbe fondata solo in presenza di una discriminazione attribuibile allo Stato-datore di lavoro o, perlomeno, in presenza di sistemi di retribuzione fissati direttamente dal potere legislativo o dal potere esecutivo nazionale.

Le tesi surriferite ci sembrano misconoscere i principi dell'ordinamento giuridico comunitario, elaborati da una più che ventennale giurisprudenza.

Anzitutto, se si ammettesse che la norma è direttamente efficace solo nei confronti dei pubblici dipendenti, si creerebbe, come ha sottolineato l'agente del governo irlandese, una nuova inammissibile discriminazione fra il settore pubblico e il settore privato. La natura giuridica della Sabena ed i suoi rapporti con lo Stato belga sono dunque irrilevanti ai fini della presente controversia.

Ricordiamo inoltre che, secondo la costante e ben nota giurisprudenza della Corte, anche norme rivolte ai soli Stati sono atte, in determinate condizioni, a

creare in capo ai singoli dei diritti che il giudice nazionale può e deve tutelare.

Il criterio determinante per stabilire quali sono gli effetti di una norma comunitaria in diritto interno non è costituito dai destinatari designati dalla norma, ma piuttosto dalla natura di questa, che la Corte interpreta basandosi «sullo spirito, sull'economia e sul testo» della disposizione stessa.

Oggetto dell'art. 119 è l'eliminazione, entro un certo termine, di qualsiasi discriminazione nella determinazione dei salari, e pertanto non solo le discriminazioni derivanti da leggi o regolamenti degli Stati membri, ma anche quelle che trovano la loro origine in convenzioni collettive o in contratti individuali di lavoro.

Ne consegue che l'obbligo di rispettare il principio paritario incombe non soltanto agli Stati per quanto riguarda la fissazione dei salari dei dipendenti pubblici, ma, dal momento che il comando espresso della norma sia sufficientemente concreto e determinato nella sua portata in modo da potere operare pur nei confronti dei terzi, esso s'impone anche nel campo lasciato alle associazioni sindacali e ai privati per la stipulazione dei loro contratti collettivi o individuali, e ciò sulla base della sola norma del trattato, indipendentemente da altre disposizioni d'attuazione adottate a tale scopo dagli Stati.

Interrogata a proposito di un «regolamento» di carattere privato emanato da un'organizzazione sportiva internazionale, la Corte ha affermato (causa 36-74, *Walrave*, Racc. 1974, pag. 1405) che tanto l'art. 59 quanto l'art. 48 vietano non solo le discriminazioni che trovano la loro origine in atti dell'autorità pubblica, ma anche quelle derivanti da «norme di qualsiasi natura dirette a disciplinare collettivamente il lavoro subordinato e la prestazione dei servizi». La realizzazione degli obiettivi fondamentali del trattato sarebbe infatti compromessa se «non si eliminassero anche [le limitazioni] ... poste da

associazioni od organismi non di diritto pubblico nell'esercizio della loro autonomia giuridica».

È vero che, a differenza della libera circolazione delle persone, il principio della parità salariale non è iscritto tra gli obiettivi fondamentali del trattato, ma la sua attuazione riveste un'importanza tutta particolare sulla via del «progresso economico e sociale», per ottenere un «miglioramento costante delle condizioni di vita e di occupazione» (ved. preambolo del trattato).

7. Riteniamo dunque di poter concludere che il principio dell'uguaglianza delle retribuzioni, che per sua stessa natura concerne direttamente gli individui, nei limiti che abbiamo sopra indicati è atto a produrre effetti diretti nei confronti di questi soggetti, i quali potranno dunque invocarlo davanti ai giudici nazionali, senza che ciò debba essere subordinato all'adozione di apposite misure normative da parte degli Stati.

Certamente l'adozione di sanzioni amministrative, o addirittura penali, non potrebbe che rafforzare l'efficacia diretta delle norme comunitarie ed in questo senso sarebbe particolarmente auspicabile; ma la prima sanzione consiste nella disapplicazione del diritto nazionale e di qualsiasi altro atto, pubblico o privato, che contrasti con la norma comunitaria direttamente applicabile.

Di conseguenza, se la legislazione o il regolamento nazionale precedente è stato abrogato o modificato solo in forma implicita dall'inserzione automatica di tali norme nell'ordinamento giuridico interno, oppure se le parti contraenti mantengono in vigore contratti collettivi o individuali contrastanti con la disciplina comunitaria, non sarà necessario, per riconoscere l'efficacia diretta, armonizzare formalmente detti provvedimenti con le norme comunitarie in questione dimodoché tutti gli interessati possano venire a conoscenza di questa innovazione e sia evitata ogni incertezza in merito al diritto

vigente. Senza dubbio, anche qui, un'armonizzazione formale sarebbe altamente positiva, ma le incertezze, ammesso che ve ne siano, possono essere superate utilizzando l'art. 177 del trattato ed il rischio di vedere la nostra Corte sommersa dalle domande di «chiarimenti» è un argomento che può essere invocato solo sul piano dell'opportunità.

Esiste dunque, per quanto concerne l'applicazione dell'art. 119, un modo assai semplice ed efficace di perseguire le discriminazioni: è sufficiente che i giudici nazionali dichiarino assolutamente nulla qualsiasi clausola di un contratto individuale o collettivo contraria alla predetta norma. Proprio in questo va ricercato il significato preciso dell'espressione «nullità assoluta». Contrariamente all'adagio «nessuna nullità che non sia prevista dalla legge», questa nullità è di ordine pubblico e dunque preesiste alle singole disposizioni della legge. In materia di retribuzione, la nullità assoluta implica che il trattamento previsto dalla clausola viziosa di nullità sia automaticamente sostituito dal trattamento più elevato concesso ai lavoratori di sesso maschile.

Non si tratta di una novità. Le giurisdizioni di vari Stati membri hanno così proceduto per attuare, anche contro la volontà dei partners sociali, e pur nell'assenza di norme d'attuazione, il principio della parità di trattamento iscritto nelle rispettive costituzioni nazionali.

La Corte ha del resto riconosciuto efficacia diretta ad altre disposizioni del trattato, per le quali si presentavano difficoltà ben maggiori (cfr., ad esempio, l'art. 95, n. 1, del trattato CEE; sentenza 57-65, *Lütticke*, Racc. 1966, pag. 219).

Per il giudice nazionale disapplicare una clausola contrattuale discriminatoria non sarà più difficile che disapplicare una legge interna incompatibile con il trattato o accordare riparazione al singolo i cui interessi siano stati lesi da tale legge.

Inoltre, interpretando l'art. 119, la Corte non potrà trascurare la circostanza che il

principio della parità di trattamento è sancito nell'ordinamento giuridico degli Stati membri, la maggior parte dei quali ne ha fatto addirittura un principio solennemente garantito nella stessa Costituzione. Ora, pronunciandosi il 17 dicembre 1970 nella causa 11-70, *Internationale Handelsgesellschaft*, la Corte ha ammesso che la tutela dei diritti fondamentali costituisce parte integrante dei principi generali del diritto e che la salvaguardia di questi diritti, nell'ambito comunitario, può e deve essere informata alle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. Ciò premesso, ci pare che il divieto di qualsiasi discriminazione in base al sesso (specialmente in materia di retribuzione) tuteli un diritto che va considerato fondamentale anche nell'ordinamento comunitario.

Voi avete già affermato, nella causa 33-74 (*Van Bingsbergen*, Racc. 1974, pag. 1299) e nella causa 2-74 (*Reyners*, Racc. 1974, pag. 631), nelle quali la discriminazione era fondata su un mero criterio di residenza o di nazionalità, che qualsiasi discriminazione in base alla residenza o alla nazionalità è contraria al trattato. Noi vi proponiamo di estendere questa giurisprudenza anche alla discriminazione fondata sul solo criterio del sesso, cosa che voi avete già fatto nei confronti dei dipendenti comunitari (causa 20-71, *Sabbatini*, Racc. 1972, pag. 351; causa 21-74, *Airola*, Racc. 1975, pag. 228).

8. Per riassumere, a questo punto, le nostre osservazioni, diremo che l'espressione di cui all'art. 119: «ciascuno Stato membro (assicura)», presa dalla convenzione n. 100 e spiegabile con il fatto che l'applicazione effettiva dell'art. 119 richiede un'azione costante delle autorità degli Stati membri (e dei cosiddetti «partners sociali», cioè degli imprenditori, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni di categoria) affinché l'attuazione del principio non sia rimessa in causa pur nell'eventualità di uno sviluppo tecnologico o di un mutamento della congiuntura, ha tuttavia nel trattato di Roma un significato ben più profondo: essa riguarda non

soltanto lo Stato membro in quanto autorità vincolata da un trattato internazionale, come era ancora il caso della convenzione n. 100, ma altresì tutte le autorità competenti dello Stato stesso, ivi compresi i giudici, cui spetta di applicare le disposizioni del trattato.

È indubbio che l'applicazione delle nozioni di «retribuzione» e di «lavoro» può dar adito a difficoltà, ma è altrettanto certo che «l'adempimento [dell'obbligo va] ... facilitato ... dall'attuazione di un programma di misure graduali» (sentenza 21 giugno 1974, causa 2-74, *Reyners*, Racc. 1974, pag. 631).

Sicuramente, l'azione degli Stati membri e delle istituzioni comunitarie nei settori legislativo, regolamentare ed esecutivo è indispensabile in quanto, se il principio della parità di trattamento si applicasse solo alla retribuzione in senso stretto e ai lavori assolutamente identici, l'art. 119 avrebbe in pratica un'importanza assai limitata.

Un vasto campo d'azione s'apre così agli Stati membri e alle istituzioni comunitarie, per la realizzazione, al di fuori della sfera d'applicabilità diretta dell'art. 119, del principio di non discriminazione da esso enunciato.

In effetti, la discriminazione a svantaggio della donna è sovente dissimulata dietro la struttura della retribuzione, la classificazione o la descrizione del lavoro, le particolari caratteristiche della mano d'opera in certi settori, per non parlare delle disuguaglianze dovute ai sistemi di formazione professionale e di promozione o alle condizioni di lavoro in generale.

L'elenco degli studi e delle inchieste svolti a livello comunitario per dare piena attuazione al principio della parità di trattamento è ragguardevole.

Inoltre, sulla base dell'art. 100, il Consiglio ha adottato il 10 febbraio 1975 una direttiva, sottopostagli dalla Commissione

il 14 novembre 1973 e concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia d'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomo e donna «per uno stesso lavoro o per un lavoro a cui è attribuito un valore uguale». Tale direttiva intende garantire un'applicazione armoniosa ed efficace del principio della parità di trattamento, generalizzando talune norme volte ad assicurare un minimo di protezione, in particolare per quanto riguarda la tutela giurisdizionale. Agli Stati membri sono stati concessi un anno, con scadenza nel febbraio 1976, per conformarsi alla direttiva e tre anni, con scadenza nel febbraio 1978, per riferire alla Commissione circa la sua applicazione.

La citata direttiva non ha tuttavia potuto modificare la portata originaria dell'art. 119. Si può solo affermare — cosa di cui nessuno dubita — che provvedimenti adottati in base all'art. 100 (riavvicinamento delle legislazioni) possono favorire una migliore applicazione dell'art. 119.

9. Possiamo ora confrontare con le considerazioni che abbiamo fatto la legge nazionale che ha suscitato dei dubbi nella Cour du Travail di Bruxelles.

L'art. 14 del regio decreto 24 ottobre 1967, n. 40, emanato in attuazione della legge 31 marzo 1967 sul rilancio economico, è redatto come segue:

«In conformità all'art. 119 del trattato CEE, ratificato con legge 2 dicembre 1957, ogni lavoratrice può esperire, dinanzi al giudice competente, un'azione volta a far applicare il principio della parità di trattamento fra i lavoratori dei due sessi».

Il giudice che vi ha sottoposto la domanda di pronuncia pregiudiziale sembra dunque ritenere, in conformità alla relazione d'accompagnamento del decreto, che un diritto di agire in giudizio per far rispettare dal datore di lavoro «un diritto soggettivo connesso al principio della parità di trattamento» spetta alle lavoratrici

soltanto a decorrere dal 1° gennaio 1968, data dell'entrata in vigore del regio decreto n. 40 (art. 30).

Ma, dalla circostanza che le autorità belghe abbiano considerato opportuno, per una migliore applicazione dell'art. 119, prevedere espressamente un'azione legale spettante alle lavoratrici, non si ricava affatto che, in mancanza di tale provvedimento, il principio dell'art. 119 non avrebbe creato e non creerebbe un diritto soggettivo in capo ai singoli e che un simile diritto non esista se non a condizione e dal momento in cui l'ordinamento interno abbia riconosciuto detto principio.

Il provvedimento adottato dalle autorità belghe non influisce in alcun modo sulla portata dell'art. 119; se ammettiamo che l'art. 199, almeno entro certi limiti, è immediatamente efficace fin dalla scadenza della prima tappa, dobbiamo riconoscere che i cittadini degli Stati membri originari potevano e possono richiamarsi ad esso a partire da quella data, sotto riserva delle norme riguardanti la presentazione della domanda giudiziale e la prescrizione del diritto.

È vero che, nel Belgio, il re rifiuta «sistematicamente» di rendere vincolanti contratti collettivi contrari al principio dell'art. 119. Ma, dal momento che il contratto collettivo fra la Sabena e i suoi dipendenti non poteva essere sottoposto al controllo reale, l'ostacolo rappresentato dall'«autonomia della volontà dei partners sociali» e dalla «libertà di negoziazione e di stipulazione dei contratti collettivi» non poteva essere superato in questo modo. Volendo eliminare eventuali discriminazioni contenute in tale contratto, si poteva solo far ricorso — per dirla con la relazione d'accompagnamento — alla «creazione giurisprudenziale». Orbene, questa creazione non richiede il permesso della legge interna; essa è semplicemente la traduzione giudiziaria nell'ordinamento interno dell'«efficacia diretta» della norma comunitaria a cui si tratta di dare applicazione.

In un caso come quello di specie, non ci sembra quindi necessario un regio decreto. Il principio contenuto nell'art. 119 del trattato è stato introdotto nell'ordinamento giuridico belga non già dal regio decreto di cui si discute, bensì dalla legge di ratifica del trattato CEE approvata il 2 dicembre 1957.

Secondo la nostra giurisprudenza, le modalità adottate per l'attuazione di una norma comunitaria non possono comprometterne l'applicazione uniforme: «sono in contrasto col trattato le modalità d'attuazione che possano avere la conseguenza di ostacolare l'efficacia diretta dei regolamenti comunitari e di comprometterne quindi la simultanea ed uniforme applicazione nell'intera Comunità» (sentenza 7 febbraio 1973, causa 39-72, *Commissione c. Repubblica italiana*, Racc. 1973, pag. 113). Il provvedimento nazionale di cui si discute potrà essere utile per l'avvenire, ma non ha potuto influire sul contenuto concreto del principio enunciato dall'art. 119.

In definitiva, crediamo di poter constatare quanto segue: nei sei Stati membri originari, a partire dal 1° gennaio 1962, una lavoratrice poteva, semplicemente in base all'art. 119, agire in giudizio per opporsi a qualsiasi violazione del principio contenuto in detto articolo. La fondatezza

dell'azione, poi, dipendeva dal contenuto che si sarebbe attribuito alle nozioni di «retribuzione» e di «stesso lavoro».

10. Un ultimo argomento contro l'«efficacia diretta» dell'art. 119 è avanzato dai governi del Regno Unito e della Repubblica d'Irlanda, i quali si dimostrano particolarmente sensibili a quello che si potrebbe chiamare il «costo dell'operazione».

Argomenti di questo tipo, anche se degni d'attenzione dal punto di vista dell'opportunità, non hanno rilevanza giuridica. Voi stessi non avete ritenuto necessario modificare una vostra interpretazione dell'art. 95 che aveva provocato in Germania una quantità di ricorsi e messo in difficoltà i tribunali finanziari: «Tale argomento — voi avete osservato — non è di per sé atto a scalfare la fondatezza dell'interpretazione» (sentenza 3 aprile 1968 nella causa 28-67, *Molkerei-Zentrale Westfalen-Lippe*, Racc. 1968, pag. 206).

D'altra parte, considerato che l'efficacia diretta è riconosciuta all'art. 119 solo per quanto riguarda la retribuzione propriamente detta, versata a compenso dello «stesso lavoro», la sua incidenza finanziaria, se si tengono per di più presenti gli effetti della prescrizione nei vari Stati membri, non dovrebbe raggiungere cifre troppo elevate.

Per le considerazioni sopra esposte, noi vi proponiamo di affermare per diritto che:

Nella misura in cui si tratta della retribuzione intesa in senso stretto, e di lavoro non semplicemente comparabile ma identico, a partire dal 1° gennaio 1962 l'art. 119 del trattato CEE ha introdotto nel diritto interno degli Stati membri originari della Comunità il principio della parità di remunerazione tra uomo e donna, attribuendo esso stesso direttamente ai lavoratori interessati dei diritti che i giudici interni devono tutelare, senza che questa tutela debba dipendere dalla previa adozione di norme d'attuazione, nazionali o comunitarie.