

SENTENZA DELLA CORTE

17 maggio 1990 *

Nella causa C-262/88,

avente ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dalla Court of Appeal di Londra nella causa dinanzi ad essa pendente tra

Douglas Harvey Barber

e

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

domande vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE, 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 (GU L 45, pag. 19), e della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori O. Døe, presidente, Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler e M. Zuleeg, presidenti di sezione, G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse e M. Díez de Velasco, giudici,

avvocato generale: W. Van Gerven
cancelliere: J. A. Pompe, vicecancelliere

* Lingua processuale: l'inglese.

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il sig. Barber, dall'avv. Christopher Carr, QC, su incarico dello studio Irwin Mitchell, solicitors,
- per il Guardian Royal Exchange Assurance Group, dagli avv. ti David Vaughan, QC, e Timothy Wormington, barrister, su incarico dello studio Jaques e Lewis, solicitors,
- per il governo del Regno Unito, dal sig. J. E. Collins, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agenti, assistito dall'avv. Peter Goldsmith, QC,
- per la Commissione, dalla sig.ra Karen Banks e dal sig. Julian Curral, membro del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza e a seguito della trattazione orale del 15 novembre 1989,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale presentate all'udienza del 30 gennaio 1990,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 12 maggio 1988, pervenuta alla Corte il successivo 23 settembre, la Court of Appeal di Londra ha sollevato, a norma dell'art. 117 del Trattato CEE, varie questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE, nonché 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 (GU L 45, pag. 19; in prosieguo: la « direttiva sulla parità delle retribuzioni »), e della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40; in prosieguo: la « direttiva sulla parità di trattamento »).

- 2 Le questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra il fu Douglas Harvey Barber e il suo ex datore di lavoro, il Guardian Royal Exchange Assurance Group (in prosieguo: il « Guardian ») vertente sul diritto del sig. Barber alla pensione anticipata a seguito del suo licenziamento per motivi economici.
- 3 Dagli atti risulta che il sig. Barber era affiliato alla cassa pensioni istituita dal Guardian, la quale applicava un regime non contributivo, cioè interamente finanziato dal datore di lavoro. In quanto regime di « deroga convenzionale » (contracted-out), cioè omologato in forza del Social Security Pensions Act (legge relativa alle pensioni della previdenza sociale) del 1975, esso implicava che l'affiliato rinunciava, per contratto, alla parte vincolata alla retribuzione del regime pensionistico nazionale cui il regime in parola si sostituiva. Gli affiliati a un regime di questo tipo pagavano al regime nazionale solo contributi ridotti, corrispondenti alla pensione di base che quest'ultimo corrisponde in identica misura a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro retribuzione.
- 4 Nell'ambito del regime pensionistico del Guardian, il normale limite di età per il pensionamento era fissato, per la categoria di dipendenti a cui apparteneva il sig. Barber, in 62 anni per gli uomini e in 57 anni per le donne. Questa differenza era l'equivalente di quella esistente nell'ambito del regime previdenziale nazionale, in cui l'età normale per il collocamento a riposo è di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne. Gli affiliati alla cassa pensioni del Guardian avevano diritto ad una pensione immediata al raggiungimento del normale limite di età previsto da detto regime. Il diritto ad una pensione, con pagamento differito all'età normale di pensionamento, era altresì riconosciuto agli affiliati i quali, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, avessero compiuto almeno 40 anni e maturato dieci anni di anzianità di servizio presso il Guardian.
- 5 Il « Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms » (regolamento del Guardian sulle condizioni di licenziamento), documento facente parte del contratto di lavoro del sig. Barber, prevedeva che in caso di licenziamento per motivi economici i membri della cassa pensioni avrebbero avuto diritto ad una pensione immediata, purché fosse stata raggiunta l'età di 55 anni per gli uomini o di 50 anni per le donne. Gli interessati che non soddisfacevano queste condizioni avrebbero ricevuto indennità per contante calcolate a seconda dell'anzianità di servizio ed una pensione differita pagabile al raggiungimento della normale età di collocamento a riposo.

- 6 Il sig. Barber veniva licenziato per motivi economici con decorrenza 31 dicembre 1980, all'età di 52 anni. Il Guardian gli versava le indennità per contante previste nelle condizioni di licenziamento nonché l'indennità legale di licenziamento ed un importo supplementare, una tantum. Egli avrebbe avuto diritto ad una pensione di vecchiaia dal giorno del compimento del sessantaduesimo anno di età. È pacifico che una donna trovatesi nelle stesse condizioni del sig. Barber avrebbe percepito una pensione immediata oltre all'indennità legale di licenziamento, e che il valore totale di queste prestazioni sarebbe stato superiore all'importo versato al sig. Barber.
- 7 Ritenendosi vittima di una discriminazione fondata sul sesso, vietata dalla legge, il sig. Barber esperiva un'azione dinanzi al giudice del lavoro. Poiché la sua domanda veniva respinta in primo e in secondo grado, il sig. Barber interponeva appello dinanzi alla Court of Appeal la quale ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:
- « 1) Qualora un gruppo di lavoratori sia licenziato dal datore di lavoro in circostanze come quelle in esame e riceva delle provvidenze in relazione col licenziamento, se tutte queste provvidenze siano " retribuzione " ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE e della direttiva sulla parità di retribuzione (75/117/CEE) oppure ricadano sotto la direttiva sulla parità di trattamento (76/207/CEE), ovvero non ricadano sotto l'una né l'altra.
- 2) Se sia rilevante per risolvere la questione n. 1 che una delle provvidenze di cui trattasi sia una pensione pagata in relazione con un sistema pensionistico privato gestito dal datore di lavoro (una " pensione privata ").
- 3) Se il principio di parità di retribuzione di cui all'art. 119 ed alla direttiva sulla parità di retribuzione sia trasgredito nelle circostanze della presente causa qualora
- a) un uomo ed una donna della stessa età siano licenziati nella stessa occasione e, in relazione al licenziamento, la donna riceva una pensione privata immediata, mentre l'uomo riceve solo una pensione privata differita; oppure

- b) il valore complessivo delle provvidenze ricevute dalla donna sia maggiore del valore complessivo delle provvidenze ricevute dall'uomo.
- 4) Se l'art. 119 e la direttiva sulla parità di retribuzione siano direttamente efficaci nelle circostanze del presente caso.
- 5) Se sia rilevante per la soluzione della questione n. 3 il fatto che il diritto della donna di ottenere la pensione immediata contemplato dai Severance Terms potesse esser fatto valere unicamente se le spettava una pensione immediata a norma del sistema privato, in quanto essa veniva trattata dal Guardian come una pensionata giacché era stata licenziata entro 7 anni dalla data normale del pensionamento stabilita dal sistema pensionistico ».
- 8 Durante lo svolgimento del procedimento dinanzi alla Corte il sig. Barber decedeva. Il giudice nazionale autorizzava la vedova ed esecutrice testamentaria, sig. ra Pamela Barber, a continuare l'azione a proprio nome e per conto della eredità Barber, e il presente procedimento pregiudiziale ha proseguito il suo corso normale.
- 9 Per una più ampia illustrazione degli antefatti della causa principale, delle disposizioni comunitarie, dello svolgimento del procedimento nonché delle osservazioni presentate alla Corte, si fa rinvio alla relazione d'udienza. Questi elementi del fascicolo sono richiamati solo nella misura necessaria alla comprensione del ragionamento della Corte.

Sulla prima questione

- 10 Con la prima questione il giudice nazionale vuol sapere, in sostanza, se le prestazioni versate da un datore di lavoro a un lavoratore in occasione del suo licenziamento per motivi economici rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato e della direttiva sulla parità di retribuzione oppure in quella della direttiva sulla parità di trattamento.

- 11 Dalla costante giurisprudenza della Corte (vedasi in particolare la sentenza 31 marzo 1981, Jenkins/Kingsgate, punto 22 della motivazione, causa 96/80, Racc. 1981, pag. 911) emerge che la prima delle due direttive, intesa essenzialmente a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato, lascia assolutamente impregiudicati sia il contenuto che la portata di detto principio come è sancito da quest'ultima disposizione. Si deve pertanto esaminare in primo luogo se ad una fattispecie come quella di cui alla causa principale trovi applicazione l'art. 119.
- 12 Come la Corte ha dichiarato, la nozione di retribuzione ai sensi del secondo comma dell'art. 119 comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (vedasi in particolare sentenza 9 febbraio 1982, Garland/British Rail Engineering, punto 5 della motivazione, causa 12/81, Racc. 1982, pag. 359). Di conseguenza, la circostanza che talune prestazioni siano corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro non esclude che esse possano avere carattere di retribuzione, ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 13 Per quanto riguarda, in particolare, le indennità concesse al lavoratore in occasione del licenziamento, si deve rilevare che esse costituiscono una forma di retribuzione alla quale il lavoratore ha diritto in ragione del suo impiego, che gli viene versata al momento della cessazione del rapporto di lavoro, che gli consente di rendere più agevole il suo adattamento alle nuove situazioni derivanti dalla perdita del lavoro e che gli assicura una fonte di reddito durante la ricerca di un nuovo lavoro.
- 14 Ne consegue che le indennità concesse al lavoratore all'atto del licenziamento rientrano, in linea di principio, nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 15 Il governo del Regno Unito ha sostenuto in udienza che all'indennità legale di licenziamento non va applicato l'art. 119 del Trattato, in quanto costituirebbe una prestazione previdenziale e non già una forma di retribuzione.

- 16 Si deve precisare al riguardo che una indennità di licenziamento versata dal datore di lavoro, come quella di cui è causa, non può cessare di costituire una forma di retribuzione solo perché, invece di risultare dal contratto di lavoro, è prevista dalla legge o è versata volontariamente.
- 17 Infatti, a proposito delle indennità legali di licenziamento, si deve ricordare che, come la Corte ha dichiarato nella sentenza 8 aprile 1976, Defrenne/Sabena, punto 40 della motivazione (causa 43/75, Racc. 1976, pag. 455), l'art. 119 del Trattato concerne altresì le discriminazioni che traggono direttamente origine da norme di legge. Ciò significa che prestazioni previste dalla legge possono rientrare nel concetto di retribuzione ai sensi di questa disposizione.
- 18 Benché numerosi tipi di vantaggi corrisposti da un datore di lavoro rispondano anche a considerazioni di politica sociale, la natura retributiva di una prestazione non può però essere messa in dubbio, dato che il lavoratore ha diritto di ricevere dal suo datore di lavoro la prestazione di cui trattasi in forza dell'esistenza del rapporto di lavoro.
- 19 Quanto alle somme versate volontariamente dal datore di lavoro, dalla sentenza 9 febbraio 1982, Garland, punto 10 della motivazione (causa 12/81, già citata) emerge che l'art. 119 si applica pure nel caso di agevolazioni concesse ai lavoratori dal datore di lavoro senza esservi contrattualmente obbligato.
- 20 Senza che pertanto sia necessario porsi interrogativi sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento, la prima questione va risolta nel senso che le prestazioni corrisposte dal datore di lavoro ad un lavoratore in occasione del licenziamento per motivi economici rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119, secondo comma, del Trattato a prescindere dal fatto che siano corrisposte in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge o volontariamente.

Sulla seconda questione

- 21 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, la seconda questione pregiudiziale va intesa, in sostanza, nel senso che con essa si intende accertare se una

pensione di vecchiaia versata da un regime professionale privato di « deroga convenzionale » (contracted-out) rientri nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato, specie quando questa pensione viene attribuita in occasione di un licenziamento per motivi economici.

- 22 Si deve a questo proposito ricordare che dopo la pronuncia della sentenza 25 maggio 1971, Defrenne/Stato belga, punti 7 e 8 della motivazione (causa 80/70, Racc. 1971, pag. 445), la Corte ha affermato che vantaggi aventi il carattere di prestazioni previdenziali non sono, in linea di principio, estranei alla nozione di retribuzione. La Corte ha tuttavia precisato che quest'ultima, così com'è definita all'art. 119, non può essere estesa ai regimi o alle prestazioni previdenziali, in ispecie alle pensioni di vecchiaia, direttamente disciplinate dalla legge al di fuori di qualsiasi concertazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata, e obbligatorie per categorie generali di lavoratori.
- 23 La Corte ha osservato che detti regimi, infatti, permettono ai lavoratori di fruire di un sistema legale al cui finanziamento i lavoratori, i datori di lavoro ed eventualmente la pubblica amministrazione contribuiscono non tanto in funzione del rapporto di lavoro, quanto in base a considerazioni di politica sociale.
- 24 Per risolvere la seconda questione occorre quindi stabilire se queste considerazioni valgano anche per regimi professionali privati di deroga convenzionale, come quello oggetto della causa principale.
- 25 A questo riguardo si deve osservare anzitutto che i regimi di cui è causa sono il risultato di una concertazione tra le parti sociali ovvero di una decisione unilaterale del datore di lavoro. Il loro finanziamento è interamente a carico del datore di lavoro o contemporaneamente di quest'ultimo e dei lavoratori, senza che in nessun caso la pubblica amministrazione vi partecipi. Detti regimi rientrano pertanto tra i vantaggi che il datore di lavoro propone ai lavoratori.
- 26 In secondo luogo, siffatti regimi non sono obbligatoriamente applicabili a categorie generali di lavoratori. Anzi, essi riguardano soltanto i lavoratori di talune imprese,

di modo che l'affiliazione a detti regimi risulta necessariamente dal rapporto di lavoro con un determinato datore di lavoro. Inoltre, i regimi in argomento, anche se sono istituiti in conformità alla normativa nazionale e pertanto rispondono ai requisiti da questa fissati per la concessione della deroga convenzionale (contracting out), sono disciplinati da normative proprie.

- 27 Si deve poi osservare che sebbene i contributi pagati a questi regimi e le prestazioni da essi fornite si sostituiscono in parte a quelle del regime legale generale, questa circostanza non è tale da escludere l'applicazione dell'art. 119. Dagli atti di causa risulta infatti che i regimi professionali come quello oggetto della causa principale possono fornire ai loro affiliati prestazioni superiori a quelle che sarebbero versate dal regime legale, di modo che la loro funzione economica è analoga a quella dei regimi integrativi esistenti in taluni Stati membri, dove l'affiliazione e la contribuzione al regime legale è obbligatoria senza possibilità di deroghe. Orbene, nella sentenza 13 maggio 1986, *Bilka-Kaufhaus/Weber von Hartz* (causa 170/84, Racc. 1986, pag. 1607), la Corte ha affermato che le prestazioni erogate da un regime pensionistico integrativo rientrano nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119.
- 28 Si deve pertanto concludere che, a differenza delle prestazioni erogate dai regimi previdenziali legali nazionali, le pensioni versate dai regimi di deroga convenzionale costituiscono senz'altro vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo e rientrano pertanto nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato.
- 29 Questa interpretazione dell'art. 119 non è inficiata dalla circostanza che il regime professionale privato di cui è causa sia costituito sotto forma di trust e gestito da trustee che godono di una formale autonomia nei confronti del datore di lavoro, giacché all'art. 119 sono considerati parimenti i vantaggi pagati dal datore di lavoro in modo indiretto.
- 30 Si deve pertanto risolvere la seconda questione sollevata dal giudice nazionale nel senso che le pensioni versate da un regime professionale privato di deroga convenzionale rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

Sulla terza e quinta questione

- 31 Con queste questioni il giudice nazionale intende in sostanza accertare anzitutto se l'art. 119 del Trattato osti a che un uomo licenziato per motivi economici possa aver diritto solo ad una pensione con pagamento differito all'età normale di pensionamento, mentre una donna trovandosi nelle medesime condizioni percepisce una pensione di vecchiaia immediata in conseguenza dell'applicazione di un requisito di età che varia secondo il sesso ed è analogo a quello stabilito dal regime legale nazionale per la concessione delle pensioni di vecchiaia. In secondo luogo, il giudice nazionale vuole in sostanza sapere se la parità di retribuzione debba essere garantita per ogni elemento costitutivo della retribuzione o solo con riferimento ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori.
- 32 Per quanto riguarda la prima delle due questioni così formulate, è sufficiente osservare che l'art. 119 vieta qualsiasi discriminazione in materia di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, quale che sia il meccanismo che genera questa ineguaglianza. Pertanto, la fissazione di un requisito di età che varia secondo il sesso per le pensioni versate nel contesto di un regime di deroga convenzionale è in contrasto con l'art. 119, anche se la differenza tra l'età di pensionamento degli uomini e quella delle donne è analoga a quella stabilita dal regime legale nazionale.
- 33 Per quanto riguarda la seconda questione, vanno ricordate le sentenze 30 giugno 1988, Commissione/Repubblica francese, punto 27 della motivazione (causa 318/86, Racc. 1988, pag. 3559), e 17 ottobre 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, che agisce per conto della Danfoss, punto 12 della motivazione (causa 109/88, Racc. 1989, pag. 3199) nelle quali la Corte ha sottolineato l'importanza fondamentale della trasparenza e in particolare della possibilità di un controllo da parte dei giudici nazionali al fine di prevenire e se del caso eliminare qualsiasi discriminazione basata sul sesso.
- 34 Per quanto riguarda il metodo da adottare per verificare l'osservanza del principio della parità delle retribuzioni, si deve rilevare che qualora i giudici nazionali fossero obbligati a procedere ad una valutazione e ad una comparazione di tutti i vantaggi di varia natura concessi a seconda dei casi ai lavoratori di sesso maschile o femminile, il controllo giurisdizionale sarebbe di difficile attuazione e l'effetto utile dell'art. 119 verrebbe ad essere in pari misura ridotto. Ne consegue che una vera trasparenza, che consenta un controllo efficace, è garantita solo applicando il principio della parità delle retribuzioni a ciascun elemento della retribuzione corrisposta ai lavoratori di sesso maschile o femminile.

35 Si devono pertanto risolvere la terza e la quinta questione sollevate dal giudice nazionale nel senso che l'art. 119 del Trattato osta a che un uomo licenziato per motivi economici possa aver diritto soltanto ad una pensione con pagamento differito al raggiungimento della normale età di pensionamento, mentre una donna trovantesi nelle medesime condizioni ha diritto ad una pensione di vecchiaia immediata, in conseguenza dell'applicazione di un requisito di età che varia secondo il sesso ed è analogo a quello stabilito dal regime legale nazionale per la concessione di pensioni di vecchiaia. Il principio della parità delle retribuzioni deve essere garantito per ogni elemento della retribuzione e non solo con riferimento ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori.

Sulla quarta questione

36 Con la quarta questione, il giudice nazionale chiede inoltre se l'art. 119 del Trattato e la direttiva sulla parità delle retribuzioni producano effetti diretti nelle circostanze della fattispecie di cui alla causa principale.

37 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione non occorre esaminare l'efficacia della direttiva sulla parità delle retribuzioni. Per quanto riguarda l'art. 119 si deve fare riferimento alla costante giurisprudenza, ricordata in particolare nella sentenza 31 marzo 1981, Jenkins, punto 17 della motivazione (causa 96/80, già citata) secondo la quale questa disposizione si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione indicati nel citato articolo, senza che sia necessario adottare provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri al fine di consentirne l'applicazione.

38 La circostanza che un lavoratore di sesso femminile abbia diritto ad una pensione di vecchiaia immediata in conseguenza del suo licenziamento per motivi economici mentre in un caso analogo un lavoratore di sesso maschile della stessa età può aver diritto soltanto ad una pensione differita, comporta una disparità di retribuzione tra queste due categorie di lavoratori che il giudice nazionale è in grado di accertare direttamente avvalendosi degli elementi costitutivi della retribuzione considerata e dei criteri enunciati nell'art. 119.

39 La quarta questione va pertanto risolta nel senso che l'art. 119 del Trattato può essere fatto valere dinanzi al giudice nazionale e che spetta a quest'ultimo garan-

tire la tutela dei diritti che tale disposizione attribuisce alle parti, segnatamente nel caso in cui un regime pensionistico di deroga convenzionale non versi ad un lavoratore di sesso maschile, in conseguenza del suo licenziamento, la pensione immediata che nella stessa situazione verrebbe concessa ad un lavoratore di sesso femminile.

Sull'efficacia nel tempo della presente sentenza

- 40 Nelle sue osservazioni scritte ed orali la Commissione ha prospettato la possibilità che la Corte limiti nel tempo gli effetti della presente sentenza qualora la nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, secondo comma, del Trattato, dovesse essere interpretata in modo da comprendere le pensioni versate dai regimi professionali privati di deroga convenzionale, nel senso che a questa sentenza potrebbe essere fatto riferimento solo nelle cause già pendenti dinanzi ai giudici nazionali e nelle controversie su fatti verificatisi dopo la sua pronuncia. Da parte sua, il governo del Regno Unito ha sottolineato in udienza le rilevanti conseguenze finanziarie di siffatta interpretazione dell'art. 119. Infatti il numero di lavoratori affiliati a regimi di deroga convenzionale è molto elevato nel Regno Unito e questi regimi comportano sovente eccezioni al principio della parità tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile specialmente per quanto riguarda la fissazione di limiti di età differenti.
- 41 Come affermato nella sentenza 8 aprile 1976, Defrenne (causa 43/75, già citata) la Corte può decidere, in via eccezionale e tenendo conto dei gravi inconvenienti che la sua sentenza potrebbe provocare per il passato, di limitare la possibilità degli interessati di avvalersi dell'interpretazione di una disposizione fornita dalla Corte in via pregiudiziale. Siffatta limitazione può essere ammessa solo dalla Corte, nella sentenza stessa che statuisce sull'interpretazione richiesta.
- 42 Per quanto riguarda il caso di specie si deve ricordare che l'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L. 6, pag. 24), ha autorizzato gli Stati membri a differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda la fissazione del limite di età per la concessione delle pensioni di vecchiaia e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni. Questa eccezione è stata ripresa nell'art. 9, lett. a), della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

(GU L 225, pag. 40, con rettifica pubblicata nella GU L 283, pag. 27), che può essere applicata a regimi di deroga convenzionale come quello di cui trattasi nella causa principale.

- 43 Alla luce di queste disposizioni, gli Stati membri e i settori interessati hanno potuto ragionevolmente ritenere che l'art. 119 non si applicasse a pensioni erogate da regimi di deroga convenzionale e che in materia continuassero ad essere ammesse eccezioni al principio di parità tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile.
- 44 Stando così le cose, considerazioni tassative di certezza del diritto ostano alla rimessa in discussione di rapporti giuridici che hanno esaurito i loro effetti nel passato dal momento che in tal caso l'equilibrio finanziario di numerosi regimi pensionistici di deroga convenzionale rischierebbe di essere retroattivamente sconvolto. Si deve tuttavia predisporre un'eccezione a favore di chi si sia adoperato in tempo utile per salvaguardare i propri diritti. Va precisato infine che non può essere ammessa alcuna limitazione degli effetti di detta interpretazione per quanto riguarda il diritto alla pensione a decorrere dalla data della presente sentenza.
- 45 Si deve pertanto dichiarare che l'efficacia diretta dell'art. 119 del Trattato non può essere fatta valere per chiedere il riconoscimento del diritto alla pensione con effetto da una data precedente a quella della presente sentenza, ad eccezione dei lavoratori o dei loro aventi diritto che, prima di questa data, hanno esperito un'azione giurisdizionale o proposto un ricorso equivalente a norma del diritto nazionale.

Sulle spese

- 46 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee, 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 pronunciarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dalla Court of Appeal di Londra con ordinanza 12 maggio 1988, dichiara:

- 1) Le prestazioni corrisposte dal datore di lavoro ad un lavoratore in occasione del licenziamento per motivi economici rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119, secondo comma, del Trattato CEE, a prescindere dal fatto che siano corrisposte in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge o volontariamente.
- 2) Le pensioni versate da un regime professionale privato di deroga convenzionale rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato.
- 3) L'art. 119 del Trattato osta a che un uomo licenziato per motivi economici possa aver diritto solo ad una pensione con pagamento differito al raggiungimento dell'età normale di pensionamento, mentre una donna trovantesi nelle medesime condizioni ha diritto ad una pensione di vecchiaia immediata, in conseguenza dell'applicazione di un requisito di età che varia secondo il sesso ed è analogo a quello stabilito dal regime legale nazionale per la concessione di pensioni di vecchiaia. Il principio della parità delle retribuzioni deve essere garantito per ogni elemento della retribuzione e non solo con riferimento ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori.
- 4) L'art. 119 del Trattato può essere fatto valere dinanzi al giudice nazionale. Spetta a quest'ultimo garantire la tutela dei diritti che tale disposizione attribuisce alle parti, segnatamente nel caso in cui un regime pensionistico di deroga convenzionale non versi ad un lavoratore di sesso maschile, in conseguenza del suo licenziamento, la pensione immediata che nella stessa situazione verrebbe concessa ad un lavoratore di sesso femminile.
- 5) L'efficacia diretta dell'art. 119 del Trattato non può essere fatta valere per chiedere il riconoscimento del diritto alla pensione con effetto da una data prece-

dente a quella della presente sentenza, ad eccezione dei lavoratori o dei loro aventi diritto che, prima di questa data, hanno esperito un'azione giurisdizionale o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale.

Due	Slynn	Schockweiler	Zuleeg
Mancini	Joliet	O'Higgins	
Moitinho de Almeida	Rodríguez Iglesias	Grévisse	Díez de Velasco

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 17^o maggio 1990.

Il cancelliere
J.-G. Giraud

Il presidente
O. Due