

1. Dato che la nozione di licenziamento di cui all'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 dev'essere intesa in senso ampio, il limite d'età per la messa a riposo obbligatoria dei lavoratori nell'ambito di un licenziamento collettivo, anche se tale messa a riposo implica la corresponsione di una pensione di vecchiaia anticipata, rientra nella nozione di licenziamento così interpretata.
2. In considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento degli uomini e delle donne, l'eccezione al campo d'applicazione della direttiva 76/207, relativa all'attuazione di detto principio per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro, di cui all'art. 1, n. 2, per il settore della previdenza sociale, va interpretata in modo restrittivo. Ne consegue che l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento in fatto di previdenza sociale, non si applica se non alla fissazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ed alle conseguenze che ne derivano per altre prestazioni previdenziali.
3. L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 va interpretato nel senso che una disposizione convenzionale la quale fissi la stessa età per il licenziamento dei lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile nel contesto di un licenziamento collettivo implicante l'attribuzione di una pensione anticipata, mentre l'età normale di pensionamento è diversa per gli uomini e per le donne, non costituisce una discriminazione in base al sesso vietata dal diritto comunitario.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
SIR GORDON SLYNN
del 18 settembre 1985 *

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

Il presente procedimento trae origine dalla domanda di pronuncia pregiudiziale 12 marzo 1984 proposta a questa Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dalla Court of Appeal, in sede di ricorso avverso una pronuncia dell'Employment Appeal Tribunal.

La sig.ra Joan Roberts era addetta al magazzino di Liverpool della Tate & Lyle Industries Limited, già Tate & Lyle Food and Distribution Limited (ambidue in prosieguo: « Tate & Lyle ») per circa 29 anni, finché il 22 aprile 1981, non veniva licenziata, congiuntamente ad altri dipendenti, avendo la Tate & Lyle chiuso quell'ufficio. Ella aveva allora 53 anni.

* Traduzione dall'inglese.

La Roberts partecipava ad un regime particolare di pensione della Tate & Lyle. Secondo tale regime l'età normale del pensionamento (in cui il dipendente doveva andare a riposo e la pensione gli veniva corrisposta) era di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne. Per i licenziamenti collettivi di Liverpool veniva concordato col sindacato di cui la Roberts faceva parte che a tutti i lavoratori licenziati sarebbe stata offerta una somma in contanti calcolata secondo una determinata formula. Veniva pure concordato che, come alternativa, tanto agli uomini quanto alle donne sarebbe stata offerta la pensione immediata a carico della cassa del regime pensionistico, fino a 5 anni prima della data normalmente stabilita. Ai lavoratori di 60 anni e più ed alle lavoratrici di 55 anni e più veniva quindi offerto il pensionamento immediato. I lavoratori di sesso maschile fra i 55 anni e i 60 anni protestavano presso la Tate & Lyle assumendo che gli accordi erano ingiusti nei loro confronti in quanto una donna della loro età aveva diritto alla pensione immediata, mentre un uomo non vi aveva diritto. In seguito a questo articolo, la Tate & Lyle offriva ai lavoratori fra i 55 anni e i 60 anni la scelta fra la somma in contanti calcolata secondo la formula e la pensione immediata più la somma in contanti ridotta. In definitiva, tutti i lavoratori, maschi e femmine di più di 55 anni potevano optare per la pensione immediata.

Alla data del licenziamento la Roberts aveva 53 anni. Ella si duole del fatto che, mentre un lavoratore poteva ricevere la pensione immediata 10 anni prima dell'età normale per il pensionamento, la lavoratrice che (come lei) si trovasse nella stessa situazione, non aveva tale diritto. La Tate & Lyle ribatte che la Roberts non è stata trattata in modo meno favorevole a causa del sesso, in quanto è stata trattata esattamente nello

stesso modo di un uomo di 53 anni: nessuno dei due aveva diritto alla pensione immediata in caso di licenziamento collettivo.

La Roberts adiva le vie legali sostenendo di essere stata illegittimamente discriminata in contrasto col Sex Discrimination Act 1975 e col diritto della Comunità europea, in particolare con la direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla preparazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU 1976, L 39, pag. 40). La domanda veniva respinta da un Industrial Tribunal il 7 dicembre 1981, nonché dall'Employment Appeal Tribunal, il 30 marzo 1983. Questo motivava che gli atti della Tate & Lyle non erano illegittimi in quanto l'art. 6, n. 4, del Sex Discrimination Act 1975 ammetteva le discriminazioni a causa del sesso ad opera del datore di lavoro qualora esse riguardassero « norme relative al pensionamento » (ipotesi che esso riteneva ricorresse) e perché la direttiva 76/207/CEE non poteva essere fatta valere dinanzi ai giudici del Regno Unito. La Roberts impugnava detto provvedimento dinanzi alla Court of Appeal.

Questa chiedeva alla Corte di pronunciarsi in via pregiudiziale sulle seguenti questioni:

- 1) Se la resistente abbia discriminato la ricorrente in contrasto con la direttiva sulla parità di trattamento, disponendo che i lavoratori licenziati ricevessero la pensione dalla cassa aziendale 10 anni

prima dell'età normale per il pensionamento (65 anni), mentre le lavoratrici (come la ricorrente) licenziate l'avrebbero ricevuta solo 5 anni prima dell'età normale del pensionamento (60 anni), disponendo cioè che tanto gli uomini quanto le donne ricevessero immediatamente la pensione a 55 anni.

- 2) In caso affermativo, se la direttiva sulla parità di trattamento possa essere fatta valere dalla ricorrente in un caso come quello in esame dinanzi al giudice nazionale, nonostante il contrasto (eventuale) fra la direttiva e l'art. 6, n. 4 del Sex Discrimination Act 1975. »

Quanto alla questione n. 1, la Roberts è la sola a sostenere che i succitati accordi costituiscono una discriminazione vietata dalla direttiva 76/207. Essa invoca gli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, 3, n. 1 e 5, n. 1, di detta direttiva nonché la sentenza della Corte per la causa 19/81, *Burton/British Railways Board* (Racc. 1982, pag. 555). Essa assume di poter paragonare il proprio trattamento a quello di un uomo che si trovi ad un equivalente numero di anni prima dell'età del pensionamento e che la Tate & Lyle ha agito in contrasto con la direttiva consentendo alle donne di ottenere la pensione immediata unicamente fino a cinque anni prima dell'età normale del pensionamento, mentre gli uomini potevano ottenerla fino a dieci anni prima dell'età normale.

La Tate & Lyle, la Commissione e il Regno Unito sostengono tutti il contrario, e cioè

che i succitati accordi non hanno costituito una discriminazione incompatibile con la direttiva. La Tate & Lyle assume di aver trattato gli uomini e le donne della medesima età nello stesso modo e che di conseguenza non può sussistere discriminazione. Il Regno Unito deduce che, stando al fascicolo di causa non sussiste prima facie alcuna disparità di trattamento, bensì manifestamente parità di trattamento; ciò premesso, la Corte non deve procedere oltre, a meno che non sia indicato il motivo per cui, nonostante l'apparente parità di trattamento, vi sarebbe in realtà disparità di trattamento. Il solo argomento in tal senso consiste nel fatto che la ricorrente invoca la sentenza *Burton* interpretandola, secondo il Regno Unito, in modo inammissibile. Nella sentenza *Burton* la differenza di trattamento, per quanto riguarda l'ammissione alle prestazioni, non era considerata discriminatoria quando derivava dal fatto che l'età minima pensionabile secondo la normativa nazionale, non era la stessa per gli uomini e per le donne; tuttavia, secondo il Regno Unito, nella sentenza *Burton* la Corte non ha affermato che il solo modo per far salvo il principio della parità di trattamento, per quanto riguarda le condizioni di età, era il riferire qualsiasi condizione di questo tipo all'età minima pensionabile, secondo la normativa nazionale. La Commissione segue una linea analogica sostenendo che il criterio esatto è quello dell'età « assoluta » e non quello dell'età « relativa » come pretende la Roberts. Essa basa questa conclusione su una considerazione di politica generale secondo cui la differenza fra le età pensionabili per gli uomini e per le donne, dovrebbe a lungo termine venir meno, tanto nei regimi pubblici quanto in quelli privati. Essa deduce che qualora la pretesa della Roberts dovesse venir accolta, la differenza di età sarebbe ancora una volta ristabilita, il che rafforzerebbe nei suoi effetti un fenomeno che cesserà di essere fonte di liti solo quando sarà stato eliminato. La Commissione assume che la sentenza *Burton* non può essere invocata a sostegno della tesi della Roberts. Questa causa verte su un caso di discriminazione per il quale una deroga al divieto è attual-

mente prevista dall'art. 7 della direttiva 79/7 del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne in fatto di previdenza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24).

La Danimarca non presenta osservazioni sulla questione n. 1, e limita i suoi commenti alla questione n. 2.

Quanto alla questione n. 2, la Roberts è ancora una volta sola a sostenere che può far valere gli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, 3, n. 1 e 5, n. 1, della direttiva dinanzi ai giudici nazionali nei confronti di un datore di lavoro privato (cioè che tali disposizioni hanno « efficacia diretta orizzontale »). Essa è di tale parere in quanto: 1) la direttiva impone obblighi incondizionati e adeguatamente precisi, 2) una siffatta efficacia diretta è essenziale perché la direttiva raggiunge il suo scopo di tutelare il diritto fondamentale della persona umana alla parità di trattamento in fatto di lavoro senza discriminazioni basate sul sesso, 3) la Corte e l'avvocato generale Capotorti hanno suggerito nella causa 149/77, Defrenne/Sabena, Racc. 1978, pag. 1365 (sentenza « Defrenne n. 3 »), che la direttiva ha una siffatta efficacia diretta (ai punti 30, 31 e 33 della motivazione della sentenza e a pag. 1388 delle conclusioni), 4) l'art. 6 della stessa direttiva lascia intendere ch'essa ha efficacia diretta, e 5) negare alla direttiva l'efficacia diretta porterebbe a conseguenze arbitrarie. La Roberts rileva che, ammettere che le disposizioni di cui è causa della direttiva abbiano efficacia diretta orizzontale in considerazione del loro specifico contenuto e del loro scopo di tutelare un diritto fondamentale della persona umana, non implica che altre direttive abbiano analogamente efficacia diretta.

La Tate & Lyle sostiene che la seconda questione va risolta come segue: « Nell'inconnessa ipotesi che vi sia stata discriminazione la Roberts non può far valere la direttiva 76/207 nelle circostanze del caso di specie ». Essa assume che l'art. 6, n. 4, del Sex Discrimination Act 1975 è conforme al diritto comunitario ed autorizza il comportamento della Tate & Lyle. Questa e il governo del Regno Unito deducono che, anche ammettendo che la seconda questione debba essere risolta, la Roberts non può valersi della direttiva in quanto questa può essere opposta unicamente ad uno Stato membro che non abbia adempiuto l'obbligo di porla in atto e in quanto in ogni caso gli obblighi ch'essa comporta non sono chiari, né precisi, né incondizionati. Essi si richiamano alle sentenze 14/83 von Colson e Kamann/Land Nordrhein-Westfalen (Racc. 1984, pag. 1891), e 79/83, Harz/Deutsche Tradax (Racc. 1984, pag. 1921).

La Danimarca propone alla Corte di risolvere la seconda questione nel senso che il principio della parità di trattamento fra uomini e donne enunciato nella direttiva 76/207 del Consiglio non ha efficacia diretta negli Stati membri a detrimento dei singoli. La direttiva può essere fatta valere solo nei confronti di uno Stato membro che non abbia adempiuto l'obbligo di porla in atto. Nessun obbligo viene imposto ai singoli. Il fatto che la pubblicazione delle direttive non è obbligatoria indica che esse non sono applicabili ai singoli. Se non fosse così, ne risulterebbe una grande incertezza del diritto.

La Commissione tace sull'efficacia diretta delle direttive. Giacché propone di risolvere in senso negativo la prima questione, essa ritiene superfluo esaminare la seconda questione.

La direttiva 76/207 dispone:

Art. 1, n. 1

« Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento". »

L'art. 2, n. 1

« Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia. »

L'art. 5, n. 1

« L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso. »

A norma del regime pensionistico della Tate & Lyle vigente all'epoca di cui trattasi, il diritto alla pensione sorgeva in generale

quando il dipendente andava a riposo alla data normale di pensionamento; questa data normale era quella dell'ultimo giorno del mese nel quale il dipendente raggiungeva l'età di 65 anni, se maschio o di 60 anni se femmina. Come accade spesso, l'età della pensione (l'età alla quale una persona ha diritto alla pensione) e l'età alla data normale del collocamento a riposo (l'età o la data in cui è normale che il datore di lavoro chiede ai dipendenti di cessare l'attività lavorativa, in mancanza di circostanze speciali) coincidono. Questa coincidenza non è obbligatoria. Le età delle pensioni contemplate dal regime della Tate & Lyle, sono le stesse di quelle fissate nei fini del regime statale delle pensioni, benché, secondo informazioni fornite dalla Commissione e per quanto mi consta, nel Regno Unito non vi sia un'età generale di collocamento a riposo obbligatorio. La decisione iniziale di erogare pensioni agli uomini di 60 anni e alle donne di 55 anni era chiaramente connessa a tali età.

A mio modo di vedere, tuttavia, la causa verte non già sulla pensione o sulla pensione anticipata, bensì sul licenziamento cioè il licenziamento di un dipendente il cui posto ha cessato di esistere [art. 81 dell'Employment Protection (Consolidation) Act 1978] e le condizioni per l'ammissione a fruire delle prestazioni di licenziamento. Avendo ammesso che l'art. 6, n. 4, del Sex Discrimination Act 1975 non può esserle di aiuto e che l'art. 119 del trattato CEE è irrilevante giacché l'importo della prestazione non è controverso, la Roberts cerca di avvalersi della direttiva 76/207 che, nel caso di specie avrebbe dovuto essere attuata all'epoca di cui trattasi, ma che non lo è stata.

Si tratta, a quanto pare, di un licenziamento nel senso proprio del termine, in seguito alla chiusura degli uffici di Liverpool (diversamente dalla causa Burton nella quale si trattava di un regime di pensionamento anticipato che la Corte ha accettato di equiparare

ad un licenziamento). È quindi opportuno chiedersi se un dipendente nella situazione della Roberts abbia fruito delle stesse condizioni di lavoro, comprese quelle relative al licenziamento, senza discriminazione basata sul sesso.

A mio parere, se al momento del licenziamento alle donne e agli uomini viene offerta la pensione e agli uomini viene offerta la pensione alla stessa età, a prima vista essi non subiscono alcuna discriminazione in base al sesso, qualora ricevano d'altra parte lo stesso trattamento ai sensi dell'art. 5, n. 1 della direttiva.

Si è tuttavia sostenuto che la sentenza *Burton* porta alla conclusione contraria. Tale sentenza — si assume — afferma che è legittimo e compatibile con l'art. 5, n. 1, che lo Stato fissi età pensionabili diverse per gli uomini e per le donne; il riferire a tali date la data di un regime pensionistico privato è altrettanto illegittimo; il collegare il pensionamento volontario ad un periodo fissato in riferimento alle età pensionabili dello Stato è altrettanto lecito a condizione che gli importi delle prestazioni siano gli stessi. Di conseguenza la società, giacché nel caso di specie ha adottato spontaneamente per il proprio regime privato le età pensionabili diverse per gli uomini e per le donne contemplate dal regime statale, deve essere coerente. Essa non può modificare il regime nazionale del pensionamento se non proporzionalmente. Se gli uomini possono ottenere la pensione al momento del licenziamento dieci anni prima di aver raggiunto l'età normale pensionabile, le donne devono poter fare altrettanto.

A mio parere, la direttiva 79/7 riguarda non già i regimi di pensionamento in generale,

bensì la previdenza sociale in senso stretto. Dall'art. 3 si desume che la direttiva si applica « ai regimi legali » e « alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale ». La facoltà di escludere dal campo d'applicazione della direttiva 79/7 (e non dalle altre direttive), di cui all'art. 7, è, se non erro, limitata alle pensioni di vecchiaia e di anzianità nonché alle conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni previdenziali. Una siffatta facoltà non è prevista per i regimi previdenziali privati.

Il Consiglio ha dichiarato che adotterà disposizioni riguardanti la portata e l'applicazione del principio della parità di trattamento nei « regimi professionali », nei quali rientra quello della *Tate & Lyle*. Nella relativa proposta, il fissare età di pensionamento diverse a seconda del sesso è stato considerato contrario al principio della parità di trattamento (GU 1983, C 134, pag. 7).

Ai presenti fini, tuttavia, lasciando da parte la questione se a norma dell'art. 119 del trattato, la pensione privata vada considerata una retribuzione differita, sono propenso a ritenere che il fissare per gli uomini e per le donne età diverse per aver diritto alla pensione un riferimento al caso normale di un regime privato non è incompatibile con alcuna delle due direttive che ho menzionato.

A mio parere, non ne consegue che occorra adottare in altre circostanze le differenze così stabilite per le pensioni. Il fatto che, in situazioni diverse dal normale pensionamento agli uomini e alle donne venga dato accesso alla stessa prestazione alla medesima età, non costituisce discriminazione ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, nem-

meno se le loro prestazioni sono fissate ad età diverse. La sentenza Burton non può, a mio parere, interpretarsi nel senso che, qualora per le pensioni di vecchiaia vengano stabilite età diverse le quali, benché discriminatorie, non sono illegittimamente discriminatorie, in contrasto con l'art. 5, n. 1 della direttiva 76/207, il datore di lavoro *deve* tenere ferma la differenza adottata per calcolare i versamenti da effettuare in anticipo rispetto all'età normale del pensionamento o del collocamento a riposo.

L'interpretazione controversa avrebbe l'effetto di estendere una discriminazione che è attualmente tollerata per quanto riguarda le pensioni di vecchiaia ma che la Comunità cerca chiaramente, pur se lentamente, di eliminare. Lo stesso art. 7, n. 2, invita gli Stati membri ad accertare periodicamente se le eccezioni introdotte a norma dell'art. 7, n. 1, siano giustificate tenuto conto dell'evoluzione sociale. Secondo le informazioni fornite dalla Commissione, solo il Belgio, la Grecia, l'Italia e il Regno Unito mantengono ancora nei loro sistemi previdenziali di Stato, età di pensionamento diverse per gli uomini e per le donne.

Di conseguenza, a mio parere, ciò che costituisce apparentemente parità di trattamento in caso di licenziamento ai fini dell'art. 5, n. 1, non cessa di esserlo perché le differenze in fatto di pensione possono essere escluse dall'ambito di applicazione del principio

della parità di trattamento a norma delle disposizioni riguardanti le pensioni di vecchiaia dello Stato di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7 (o i diritti corrispondenti attribuiti da altri regimi pensionistici). Direi che il fatto che un datore di lavoro, in caso di licenziamento collettivo, stabilisca che gli uomini e che le donne devono avere la pensione alla stessa età, non è discriminatorio ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, nemmeno se, in definitiva gli uomini ottengono la pensione con anticipo, rispetto all'età normale del collocamento a riposo, maggiore di quello delle donne.

Data la soluzione che propongo per la prima questione del giudice nazionale, la seconda non richiede soluzione. Se occorresse, invece risolverla, direi che qualora il giudice nazionale ritenga esservi un conflitto fra la direttiva e la normativa nazionale precedente, sorge la questione se la direttiva possa non essere fatta valere davanti al giudice nazionale. In vista del fatto che la resistente nella presente causa è un'impresa privata risolverei la questione nel senso che, per i motivi che ho indicato nelle conclusioni che per la causa 152/84 Marshall/Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), Racc. 1986, pag. 725 alla quale mi richiamo, le direttive della Comunità non possono essere fatte valere davanti ai giudici nazionali nei confronti di persone diverse dallo Stato.

Di conseguenza propongo di risolvere le questioni sottoposte alla Corte dalla Court of Appeal come segue:

Il fatto che un datore di lavoro disponga che tanto gli uomini quanto le donne licenziate ricevano una pensione immediata all'età di 55 anni non è incompatibile con la direttiva 76/207, nemmeno se ciò implica che i dipendenti licenziati di sesso

maschile ricevano la pensione dalla cassa di previdenza privata del datore di lavoro dieci anni prima dell'età normale di pensionamento (65 anni) mentre le lavoratrici licenziate ricevono la pensione solo cinque anni prima dell'età normale (60 anni).

Sulle spese delle parti nella causa principale deve provvedere il giudice nazionale. Le spese sostenute dal governo di Danimarca, dal governo del Regno Unito e dalla Commissione non possono dar luogo a rifusione.