

SENTENZA DELLA CORTE
del 26 febbraio 1986 *

Nel procedimento 151/84,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dalla Court of Appeal del Regno Unito, nella causa dinanzi ad essa pendente fra

Joan Roberts

e

Tate & Lyle Industries Limited,

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto concerne l'accesso al lavoro alla preparazione ed alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, U. Everling e K. Bahlmann, presidenti di sezione, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due e T. F. O'Higgins, giudici,

avvocato generale: Sir Gordon Slynn

cancelliere: D. Louterman, amministratore

viste le osservazioni presentate:

- per la ricorrente nella causa principale, dagli avv.ti A. Lester, Q.C., e D. Pannick, barristers in Londra, nella fase scritta, e dall'avv. A. Lester, nella fase orale,
- per la resistente dall'avv. D. Vaughan e C. S. C. S. Clarke, barristers in Londra, nella fase scritta, e dai sigg. J. D. Sabel e D. Vaughan, nella fase orale,

* Lingua processuale: l'inglese.

- per il governo del Regno di Danimarca, dal sig. Laurids Mikaelsen, consigliere giuridico presso il ministero degli Affari esteri, in qualità di agente, nella fase scritta,
- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra S. J. Hay, dal Treasury Solicitor's Department, Londra, in qualità di agente, nella fase scritta e dalla sig.ra S. J. Hay e all'avv. P. Goldsmith, barrister, nella fase orale,
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. A. Toledano Laredo, consigliere giuridico, in qualità di agente, nella fase scritta, e dai sigg. A. Toledano Laredo e J. R. Curall, membro del suo ufficio legale, nella fase orale,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 18 settembre 1985,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

(Parte « In fatto » non riprodotta)

In diritto

- 1 Con ordinanza 12 marzo 1984, pervenuta alla Corte il 19 giugno successivo, la Court of Appeal ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione della 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 L 39, pag. 40).
- 2 Le questioni sono state sollevate nell'ambito di una lite fra la sig.ra J. Roberts (in prosieguo: la ricorrente) e la Tate & Lyle Industries Ltd, già Tate & Lyle Food and Distribution Ltd, lite vertente sulla compatibilità del licenziamento della ricorrente con l'art. 6, n. 4, del Sex Discrimination Act of 1975 (in prosieguo: « SDA ») e il diritto comunitario.

- 3 La ricorrente era addetta al magazzino di Liverpool della resistente per 28 anni e veniva licenziata il 22 aprile 1981, all'età di 53 anni, in seguito alla chiusura dello stesso, con altri dipendenti in occasione di un licenziamento collettivo.
- 4 La ricorrente partecipava al regime pensionistico di categoria della resistente da questa istituito nel 1978 per i suoi dipendenti e che esula dal regime legale di previdenza sociale. Tale regime viene finanziato dalla stessa resistente e, da contributi volontari dei dipendenti. Esso contempla il collocamento a riposo obbligatorio all'età di 65 anni per gli uomini e all'età di 60 anni per le donne, con versamento di una pensione. Tuttavia, gli uomini e le donne di oltre 50 anni, con l'autorizzazione della resistente possono andare in pensione prima di aver raggiunto l'età normale di cui sopra e, in tal caso, hanno diritto alla immediata erogazione di una pensione ridotta. Il dipendente che ha partecipato al regime per dieci anni può decidere di andare in pensione in qualsiasi momento, fino a cinque anni prima dell'età normale, con la pensione maturata fino a quel momento.
- 5 Alla chiusura del magazzino di Liverpool la resistente conveniva col sindacato, di cui la ricorrente faceva parte, di proporre a tutti i dipendenti licenziati, come compenso per la perdita del posto, o un'indennità una tantum o la pensione anticipata nell'ambito del regime pensionistico, sino a cinque anni prima della scadenza dei diritti maturati in forza di tale regime. La pensione doveva quindi essere immediatamente erogata a partire dall'età di 55 anni per le donne e di 60 anni per gli uomini. Tuttavia, in seguito a critiche mosse dai dipendenti di sesso maschile circa la natura discriminatoria di tale sistema nei confronti degli uomini di età fra i 55 e i 60 anni, l'appellata lo modificava accettando di corrispondere la pensione immediata per i due sessi a partire dall'età di 55 anni, mediante un pagamento in contanti ridotto.
- 6 La ricorrente, che aveva 53 anni alla data del licenziamento, citava l'appellata davanti ad un Industrial Tribunal, sostenendo che il suo licenziamento costituiva una discriminazione illegittima, in contrasto col SDA e col diritto comunitario, in quanto secondo il nuovo regime il dipendente di sesso maschile aveva diritto alla pensione immediata dieci anni prima dell'età normale di pensionamento per gli uomini, mentre il dipendente di sesso femminile vi aveva diritto solo cinque anni prima dell'età normale di pensionamento per le donne.

- 7 Dopo che l'Industrial Tribunal aveva respinto la domanda, la ricorrente interpose appello davanti all'Employment Appeal Tribunal il quale decideva che, anche nell'ipotesi in cui la ricorrente fosse stata trattata in modo discriminatorio, la resistente non aveva agito illegittimamente giacché, in primo luogo, l'art. 6, n. 4, del SDA escludeva dal divieto di discriminazione a causa del sesso « le norme relative al pensionamento » e, in secondo luogo, la direttiva 76/207 non era direttamente efficace davanti ai giudici del Regno Unito.
- 8 La ricorrente adiva allora la Court of Appeal, la quale ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- « 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. »

Sul contesto giuridico della lite

- 9 L'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 è così formulato:

« 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 ". »

10 L'art. 2, n. 1, di detta direttiva dispone che:

« 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. »

11 L'art. 5, n. 1, della suddetta direttiva recita:

« 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. »

12 L'art. 1, n. 2, della direttiva stabilisce che:

« Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione. »

13 A norma di quest'ultima disposizione, il Consiglio adottava la direttiva 79/7, 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 L 6, pag. 24), che gli Stati membri dovevano trasporre nel diritto nazionale secondo l'art. 8, n. 1, entro il termine di sei anni a decorrere dalla notifica. Detta direttiva si applica, secondo l'art. 3, n. 1,

« a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
- disoccupazione;

b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi. »

14 Secondo l'art. 7, n. 1, la direttiva

« (...) non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo d'applicazione:

a) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni;

(...) »

15 Per quanto riguarda i regimi particolari di previdenza sociale, l'art. 3, n. 3, della stessa direttiva dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento in siffatti regimi, « il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione. » Il 5 maggio 1983, la Commissione ha sottoposto al Consiglio la proposta di una direttiva relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nei regimi particolari di previdenza sociale (GU C 134, pag. 7), che si applica, secondo l'art. 2, n. 1, « alle prestazioni destinate a completare le prestazioni dei regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirvisi ». Il Consiglio non si è ancora pronunciato su detta proposta.

16 Dagli atti processuali si desume che secondo le leggi britanniche, l'età minima per fruire della pensione corrisposta dallo Stato è fissata a 60 anni per i lavoratori di sesso femminile e a 65 anni per quelli di sesso maschile.

17 Oltre alla ricorrente e alla resistente, il governo del Regno Unito, il governo del Regno di Danimarca, nonché la Commissione hanno presentato osservazioni in questa causa.

Sulla prima questione

18 Con la prima questione, la Court of Appeal intende accertare se l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 vada interpretato nel senso che la clausola contrattuale, la quale fissi la stessa età per il licenziamento dei dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile in occasione di un licenziamento collettivo comportante la concessione

della pensione anticipata, mentre l'età normale di pensionamento è diversa per gli uomini e per le donne, cioè 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne, costituisce una discriminazione in base al sesso vietata dalla suddetta direttiva.

- 19 La ricorrente sostiene che la prima questione va risolta in senso affermativo.
- 20 A suo parere, la questione sollevata va esaminata, in conformità alla sentenza della Corte 16 febbraio 1982 (Burton, causa 19/81, Racc. 1982, pag. 555), alla luce della direttiva 76/207. Le nozioni di « condizioni di lavoro » e di « condizioni di licenziamento » ivi contemplate comprenderebbero pure la concessione d'una pensione anticipata a causa del licenziamento collettivo.
- 21 La discriminazione da essa subita conseguirebbe dal fatto che la resistente non avrebbe preso in considerazione la circostanza che il suo regime pensionistico normale è connesso al sistema pensionistico della previdenza sociale britannica, sistema che contempla un'età normale di pensionamento per gli uomini e per le donne. Infatti, mentre nel primo emendamento si era adottata questa differenza di età per il pensionamento anticipato, in conformità ai principi posti dalla Corte nella succitata sentenza Burton, la resistente avrebbe omesso di tenerne conto per quanto riguarda il secondo emendamento.
- 22 Secondo la sentenza Burton, la ricorrente avrebbe il diritto di paragonare il proprio stipendio a quello di un dipendente di sesso maschile cui manchi un numero di anni uguale al suo per l'età normale di pensionamento. Il regime che applichi una differenza di età per quanto riguarda il pensionamento degli uomini e delle donne o che ne prescindia, nel contesto di un licenziamento collettivo, in modo meno formale per le donne che per gli uomini, costituirebbe una discriminazione in base al sesso in contrasto col disposto della direttiva.
- 23 Per contro, la resistente è anzitutto del parere che non è necessario risolvere la prima questione, tenuto conto della soluzione negativa che essa propone di dare alla seconda.
- 24 Nel merito, la resistente deduce che non sussiste discriminazione da parte sua nei confronti della ricorrente, in quanto gli uomini e le donne aventi la stessa età (55 anni) sono trattati in modo identico.

- 25 Secondo la resistente, la donna non può pretendere di essere sempre trattata in modo diverso per il solo motivo che vi è una differenza di trattamento per quanto riguarda l'età normale di pensionamento applicata dall'impresa nell'ambito del suo regime particolare di previdenza sociale. Al contrario, questa differenza di trattamento non dovrebbe riflettersi in altri settori prima della data normale di pensionamento.
- 26 Il fatto che nella sentenza *Burton* la Corte abbia deciso che la differenza fra le età prescritte per gli uomini e per le donne per l'ammissione al pensionamento anticipato non può essere considerata una discriminazione non significherebbe che identiche condizioni d'età siano necessariamente discriminatorie. In ogni caso il trattamento riservato nel caso di specie sarebbe obiettivamente giustificato dalla necessità di garantire che tutti i dipendenti licenziati di oltre 55 anni ricevano la pensione.
- 27 Il governo del Regno Unito è pure del parere che non sussiste nel caso di specie discriminazione diretta o indiretta. Esso sostiene che esigere la stessa età per gli uomini e per le donne come fondamento del diritto a prestazioni connesse al posto è il mezzo normale per garantire la parità di trattamento e che la sentenza *Burton* non è pertinente nel caso di specie.
- 28 La Commissione assume anch'essa che nel caso di specie non sussiste discriminazione e che la soluzione della questione va ricercata nell'art. 5 della direttiva 76/207 nonché nell'esame della sentenza *Burton*. La Corte avrebbe ammesso in questa causa l'esistenza di un nesso fra l'accesso ad un regime di pensionamento anticipato ed i regimi nazionali di previdenza sociale.
- 29 Secondo la Commissione, l'art. 7, n. 1 lett. a), della direttiva 79/7, non mira a sancire la differenza fra l'età della pensione per gli uomini e per le donne, ma ha semplicemente creato una eccezione nell'ipotesi in cui una siffatta differenza sia contemplata dal diritto nazionale. Non avendo contemplata un'eccezione del genere, le disposizioni nazionali che creino una siffatta differenza potrebbero essere incompatibili con la direttiva. Lo stesso potrebbe dirsi per quanto riguarda l'art. 9, n. 1, lett. a), della proposta di direttiva relativa ai regimi particolari di previdenza sociale.

- 30 Va anzitutto osservato che il problema interpretativo sottoposto alla Corte non riguarda le condizioni di corresponsione della pensione di vecchiaia o di anzianità normale, bensì la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito di un licenziamento collettivo motivato dalla chiusura di una parte dei reparti d'una impresa. La questione riguarda quindi le condizioni di licenziamento e rientra di conseguenza nella direttiva 76/207.
- 31 L'art. 5, n. 1 della direttiva 76/207, dispone, infatti, che l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le condizioni di licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.
- 32 Nella succitata sentenza *Burton*, la Corte ha già affermato che la nozione di « licenziamento » che figura in detta disposizione va intesa in senso ampio. Di conseguenza, il limite di età per la messa a riposo obbligatoria dei lavoratori nell'ambito di un licenziamento collettivo, anche se tale messa a riposo implica la corresponsione d'una pensione di vecchiaia anticipata, rientra nella nozione di « licenziamento » così interpretata.
- 33 Anche se, a prima vista, non sussiste alcuna differenza di trattamento, secondo il regime di pensionamento di cui è causa, per quanto riguarda le condizioni di licenziamento per le donne, da una parte, e per gli uomini dall'altra, va cionondimeno accertato se la fissazione della stessa età per la corresponsione della pensione anticipata non costituisca cionondimeno una discriminazione in base al sesso, tenuto conto della differenza di età che esiste, secondo il sistema legale di previdenza sociale vigente nel Regno Unito, per l'ammissione degli uomini e delle donne alla pensione di vecchiaia. Secondo le leggi britanniche, l'età minima per fruire della pensione corrisposta dallo Stato è fissata a 60 anni per le lavoratrici e a 65 anni per i lavoratori.
- 34 Come la Corte ha posto in rilievo nella stessa sentenza *Burton*, la lettera dell'art. 7 della direttiva 79/7 non osta alla facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo d'applicazione la fissazione dell'età per la corresponsione della pensione di vecchiaia e di anzianità, e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni nel settore dei sistemi legali di previdenza sociale. La Corte ha quindi ammesso che prestazioni connesse ai regimi nazionali relativi all'età minima per il pensionamento, diversa per gli uomini e per le donne, possono derogare all'obbligo di cui sopra.

35 Tuttavia, in considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento che la Corte ha ripetutamente richiamato, l'eccezione all'ambito di applicazione della direttiva 76/207 di cui all'art. 1, n. 2, della stessa, per il settore della previdenza sociale va interpretata in modo restrittivo. Di conseguenza, l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 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.

36 A questo proposito, va rilevato che, mentre l'eccezione di cui all'art. 7 della direttiva 79/7 riguarda le conseguenze derivanti dal limite d'età per prestazioni previdenziali, la presente causa verte sul licenziamento ai sensi dell'art. 5 della direttiva 76/207. Stando così le cose, la corresponsione d'una pensione ai licenziati della stessa età non corrisponde unicamente al provvedimento collettivo adottato indipendentemente dal sesso dei licenziati per garantire ad essi tutti gli stessi diritti.

37 La prima questione sollevata dalla Court of Appeal va quindi risolta dichiarando che 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 ai fini di un licenziamento collettivo comportante la concessione 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.

Sulla seconda questione

38 Dato che la seconda questione è stata sollevata solo per il caso di soluzione affermativa della prima, non è necessario risolverla.

Sulle spese

39 Le spese sostenute dal governo del Regno di Danimarca, 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 statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunziandosi sulle questioni sottoposte dalla Court of Appeal, con ordinanza 12 marzo 1984, dichiara:

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 ai fini di un licenziamento collettivo comportante la concessione 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.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 26 febbraio 1986.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart