

scriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri d'identità di lavoro e di parità di retribuzione da esso indicati, senza che sia necessario adottare provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri al fine di consentirne l'applicazione. Rientra fra le discriminazioni che possono venir così accertate dal giudice il caso di disparità di retribuzione fra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro, prestato nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici.

Ciò vale nel caso in cui l'obbligo di contribuire ad un regime di pensioni vige solo per i lavoratori, e non per le lavoratrici, ed i contributi dovuti dai lavoratori sono versati dal datore di lavoro per loro conto, mediante un importo complementare dello stipendio lordo, il che fa sì che i lavoratori percepiscano una retribuzione, ai sensi dell'art. 119, 2° comma, maggiore di quella corrisposta alle lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Nel procedimento 69/80,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dalla Court of Appeal (Civil Division) di Londra, nella causa dinanzi ad essa pendente tra

SUSAN JANE WORRINGHAM

MARGARET HUMPHREYS

e

LLOYDS BANK LIMITED,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE, dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 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 1975, n. L 45/19), e degli artt. 1, n. 1, art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 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 professionali, e le condizioni di lavoro (GU 1976, n. L 39/40),

LA CORTE,

composta dai signori: J. Mertens de Wilmars, presidente; P. Pescatore, Mackenzie Stuart e T. Koopmans, presidenti di Sezione; A. O'Keeffe, G. Bosco e A. Touffait, giudici;

avvocato generale: J.-P. Warner;
cancelliere: A. Van Houtte,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

In fatto

I — Gli antefatti e la fase scritta

1. La Lloyds Bank Limited, che ha sede nel Regno Unito, ha adottato per il suo personale di ruolo due sistemi di pensione di vecchiaia, uno per il personale maschile e l'altro per il personale femminile. L'iscrizione a questi sistemi, che sono sistemi alternativi rispetto al regime nazionale (contracted out retirement schemes), è obbligatoria per i dipendenti dei due sessi a decorrere dal momento della loro assunzione.

In entrambi i sistemi il fondo pensioni è gestito e controllato da amministratori, che incassano i contributi versati dagli affiliati e che decidono e somministrano le prestazioni a carico della cassa stessa.

Possono fruire della pensione di vecchiaia, una volta compiuta l'età prescritta, secondo le stesse condizioni sia

gli uomini che le donne: il dipendente deve aver maturato 5 anni di servizio e aver compiuto 26 anni. Per il resto, le prestazioni principali pagate in base ai due regimi sono essenzialmente le stesse. Quindi, l'età della pensione è stabilita in 60 anni in entrambi i casi per gli iscritti già alle dipendenze il 1° luglio 1974 o entrati al servizio dei Lloyds dopo questa data e le spettanze di pensione di vecchiaia per entrambi i sessi ammontano a 1/720 della retribuzione annua riscossa al momento del collocamento a riposo, per ogni mese di servizio prestato. Però vi sono differenze sotto altri aspetti: ad esempio, il regime contemplato per il personale maschile prevede, contrariamente a quello vigente per il personale femminile, il versamento di una pensione alla vedova superstite e ai figli a carico.

I dipendenti, sia di sesso maschile che di sesso femminile, che lasciano l'impiego

prima di aver maturato 5 anni di servizio o di aver raggiunto l'età di 26 anni, possono:

- o chiedere il trasferimento delle loro spettanze previdenziali ad un altro sistema di pensione di vecchiaia ufficialmente riconosciuto,
- oppure chiedere che la Lloyds versi allo Stato un «premio equivalente ai contributi», con il che l'ex dipendente viene a trovarsi nella stessa posizione in cui si troverebbe se si fosse iscritto al regime nazionale anziché al regime speciale della Lloyds.

In questo secondo caso, allorché il datore di lavoro versa il premio equivalente ai contributi, il dipendente ha diritto al rimborso dei contributi precedentemente versati al regime speciale maggiorati degli interessi. Orbene, è proprio su questo punto che emergono delle differenze tra i due regimi di cui trattasi.

Il regime pensioni di vecchiaia per il personale maschile stabilisce infatti che tutto il personale maschile deve versare alla cassa, fin dal momento dell'assunzione e indipendentemente dall'età, un contributo pari al 5 % dello stipendio: l'importo di questo contributo si considera «stipendio del dipendente». Il regime pensioni di vecchiaia del personale femminile contempla pure, per tutto il personale femminile, quest'obbligo, ma solo a decorrere dal momento in cui il personale compie i 25 anni.

Quindi, nell'ipotesi di un dipendente che lascia il posto prima di aver maturato 5 anni di servizio o di aver compiuto i 26 anni, le conseguenze non sono identiche nei due regimi di cui trattasi, a seconda che si tratti di un dipendente di sesso

maschile o di una dipendente di sesso femminile.

Il primo, che ha versato contributi alla cassa fin dall'assunzione, anche prima di aver compiuto i 25 anni, eccezione fatta delle trattenute stabilite per legge, ottiene il rimborso dei contributi versati maggiorati di un interesse, mentre la seconda, che non ha versato nulla fino ai 25 anni, non fruisce di alcun rimborso di contributi per il periodo che va dall'assunzione ai 25 anni.

Inoltre, poiché l'importo del supplemento del 5 % è incorporato nell'importo globale dello «stipendio settimanale», l'uomo gode indirettamente di vantaggi di cui le donne non possono fruire. Infatti, nei casi in cui vengono calcolate prestazioni collaterali in base allo stipendio settimanale (prestazioni di disoccupazione, indennità, facilitazioni di credito, ecc.), il fatto che l'importo del contributo del 5 % sia incorporato in questo stipendio garantisce all'uomo che non ha compiuto i 25 anni di fruire di prestazioni superiori rispetto a quelle spettanti alla donna che non ha ancora raggiunto i 25 anni.

Nel maggio e nel settembre 1977, due dipendenti della Lloyds, Susan Jane Worringham e Margaret Humphreys, hanno promosso un procedimento dinanzi all'Industrial Tribunal, in applicazione delle disposizioni dell'art. 1 (2) a dell'Equal Pay Act 1970, nella versione emendata, chiedendo di essere risarcite per la presunta violazione della clausola di parità inclusa nel loro contratto di lavoro, in virtù delle disposizioni di detta legge.

Respinto il loro ricorso in primo grado, entrambe le ricorrenti hanno impugnato in appello la sentenza dinanzi all'Employment Appeal Tribunal che ha accolto la

domanda rilevando che nella fattispecie v'era una disparità di remunerazione ai sensi dell'Equal Pay Act, senza esaminare ulteriormente gli argomenti dedotti dalle interessate e fondati sul diritto comunitario.

A sua volta, il datore di lavoro ha interposto appello contro questa sentenza dinanzi alla Court of Appeal di Londra. Questo giudice, osservando che il problema litigioso coinvolge disposizioni di diritto comunitario, a norma dell'art. 177 del Trattato, ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

1. a) Se i contributi versati dal datore di lavoro a norma di un regime pensionistico complementare, o
 - b) i diritti e le prestazioni attribuiti al lavoratore da un siffatto regime rientrino nella nozione di «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE.
2. a) Se i contributi versati dal datore di lavoro a norma di un regime pensionistico complementare, o
 - b) i diritti e le prestazioni attribuiti al lavoratore di un siffatto regime rientrino nella nozione di «retribuzione» ai sensi dell'art. 1 della direttiva comunitaria 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE.
3. In caso di soluzione affermativa delle questioni sub 1) o sub 2), se l'art. 119 del Trattato CEE o, eventualmente, l'art. 1 della suddetta direttiva abbiano efficacia diretta negli Stati membri, nel senso di attribuire immediatamente ai singoli dei diritti che questi possano far valere nelle circostanze del caso di specie.
4. In caso di soluzione negativa delle questioni sub 1) e sub 2):

- (i) a) se i contributi versati dal datore di lavoro a norma di un regime pensionistico complementare, o
 - b) se i diritti e le prestazioni attribuiti al lavoratore da un siffatto regime rientrino nel campo d'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne quanto alle «condizioni di lavoro», sancito dagli artt. 1, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207/CEE.
- (ii) In caso affermativo, se il suddetto principio abbia efficacia diretta negli Stati membri, nel senso di attribuire immediatamente ai singoli dei diritti che questi possono far valere nelle circostanze del caso di specie.

2. L'ordinanza di rinvio è stata registrata presso la Cancelleria della Corte il 3 marzo 1980.

A norma dell'art. 20 del protocollo sullo Statuto della Corte di giustizia CEE, hanno presentato osservazioni scritte le signore Worringham e Humphreys, con gli avvocati A. Lester Q.C. e C. Carr, barrister-at-law, incaricati da Lawford & Co., solicitors, la Lloyds, con l'avvocato D. Hunter Q.C. incaricato da: G. M. Johnson, solicitor, Lloyds Bank Legal Department, il Governo del Regno Unito, rappresentato dal sig. P. Scott Q.C., incaricato da R. D. Munrow, Treasury Solicitor's Department, in qualità d'agente, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal suo consigliere giuridico, sig. A. Toledano-Laredo, in qualità d'agente, assistito dall'avvocato M. Beloff, barrister-at-law.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di

passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

II — Le osservazioni scritte presentate alla Corte

Le signore Susan Jane Worringham e Margaret Humphreys, attrici nella causa principale (in prosieguo: le attrici) osservano che il problema che si pone con maggiore immediatezza nell'ambito del procedimento di rinvio è quello di stabilire se il principio della parità di retribuzione, sancito dall'art. 119 del Trattato nonché dall'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, e il principio della parità di trattamento sancito dagli artt. 1, 2 e 5 della direttiva 76/207/CEE, conferiscano alle dipendenti di sesso femminile il diritto al rimborso dei contributi versati ai regimi di pensione a condizioni identiche a quelle degli impiegati di sesso maschile che svolgono lo stesso lavoro, ma dietro a questo problema si cela un problema più generale: quello di stabilire se, in base a detti principi, i contributi ai sistemi di pensione e le prestazioni fornite in base a detti regimi debbano essere le stesse per i dipendenti di sesso maschile e per le dipendenti di sesso femminile.

Secondo le attrici, se i regimi di pensione non rispettano la parità tra i sessi, pur se i tribunali britannici e i governi che si sono avvicendati hanno riconosciuto che le pensioni rappresentano un elemento della remunerazione, il diritto britannico viola i principi della parità di retribuzione e delle altre condizioni di lavoro, che ha tuttavia espressamente accolto.

Pur se questa discriminazione non si giustifica, essa è tuttavia espressamente con-

sentita dall'Equal Pay Act 1970 e dal Sex Discrimination Act del 1975. Ne consegue che il solo mezzo per opporvisi è quello di provarne l'incompatibilità col diritto comunitario.

Le attrici sostengono che le *questioni 1 e 2* sono strettamente legate e vanno quindi esaminate congiuntamente.

Se il principio della parità di retribuzione non viene applicato in modo da tutelare i diritti che derivano ai lavoratori dai sistemi pensionistici della rispettiva categoria, non si può perseguire il duplice scopo dell'art. 119 che consiste, da un lato, nel garantire la parità delle condizioni di concorrenza tra le imprese dei vari Stati membri e, dall'altro, nel migliorare le condizioni di vita e d'impiego dei lavoratori di sesso femminile.

La nozione di retribuzione cui si applica il principio della parità ha, in diritto comunitario, una portata ampia. Le prestazioni di pensione rientrano manifestamente in questa nozione. In realtà, esse hanno la loro base nei contributi versati dai datori di lavoro che, in ogni caso, rientrano tra i vantaggi di cui il dipendente fruisce indirettamente sotto forma di diritto a prestazioni determinate contemplate dal regime di pensione di vecchiaia. I diritti che detto sistema conferisce al lavoratore dipendente gli spettano come contropartita dei suoi servizi e rappresentano dunque una remunerazione percepita dal lavoratore a motivo del suo impiego.

Nell'economia moderna, numerose prestazioni immediatamente connesse con l'impiego vengono corrisposte in forma diversa da quella pecuniaria. I redattori dell'art. 119 hanno tenuto conto della so-

stanza della nozione moderna di remunerazione, quindi è fuori dubbio che detto articolo comprende pure i vantaggi in natura, il che peraltro è confermato dall'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, che contempla «tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni».

Si desume dalla sentenza pronunciata dalla Corte di giustizia nella causa 80/70, Defrenne c/ Stato belga (in prosieguo: sentenza Defrenne n. 1), che la pensione di vecchiaia istituita nell'ambito della disciplina previdenziale obbligatoria non rappresenta un vantaggio corrisposto indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119. Questa sentenza è perfettamente consona con le conclusioni presentate nella stessa causa dall'avvocato generale Duthellet de Lamotte, nelle quali si osservava, in sostanza, che rientrano nella sfera d'applicazione dell'art. 119 i regimi previdenziali caratterizzati dal fatto che

- a) la prestazione di vecchiaia è corrisposta al lavoratore per effetto di un determinato rapporto di lavoro dell'interessato con un determinato datore di lavoro e non in virtù della sua qualità di lavoratore in generale;
- b) la gestione e la base finanziaria del sistema sono organizzate secondo criteri di categoria, indipendentemente dal sistema previdenziale nazionale;
- c) la prestazione pensionistica dipende dai contributi versati dal datore di lavoro, cosicché può venir corrisposta solo previo versamento di detti contributi;
- d) il regime pensionistico si fonda su base contrattuale ed ha costituito

l'oggetto di una convenzione collettiva tra datore di lavoro e sindacato.

Secondo le attrici, allorché si considera un «retirement benefits scheme» alla luce di questi criteri, se ne trae l'evidente conclusione che siffatti regimi non rientrano in un sistema previdenziale e che i diritti spettanti ai dipendenti in virtù di detto regime fanno parte integrante dei vantaggi che il datore di lavoro concede al dipendente, a motivo del rapporto esistente con quest'ultimo. In effetti, questi sistemi possiedono tutte le caratteristiche elencate sopra.

La sentenza Defrenne n. 1 ha confermato le conclusioni suesposte dell'avvocato generale, in quanto ha stabilito che i regimi previdenziali, ivi compresi i regimi di pensione di vecchiaia, non rientrano nella sfera d'applicazione dell'art. 119 se essi sono a) direttamente disciplinati dalla legge, b) obbligatoriamente applicabili a categorie generali di lavoratori, c) costituiti e gestiti al di fuori di qualsiasi elemento di concertazione in seno all'impresa o alla categoria professionale di cui trattasi. Orbene, i regimi di pensione di vecchiaia applicati dalle imprese britanniche non rispondono a nessuno di questi criteri. Inoltre, i contributi a detti regimi sono effetto di norme proprie a ciascun regime e il loro importo è frequentemente menzionato nel contratto di lavoro, mentre, nella sentenza Defrenne n. 1, la Corte ha ritenuto che i contributi ai regimi non disciplinati dall'art. 119 sono più il risultato di considerazioni di politica sociale che del rapporto d'impiego tra datore di lavoro e lavoratore.

I diritti a prestazione conferiti ad un dipendente da un regime pensionistico di vecchiaia gestito dal datore di lavoro fanno parte dei vantaggi di cui gode il dipendente a motivo del suo impiego e rappresentano quindi una «retribuzione» ai sensi dell'art. 119.

In realtà, il lavoratore non fruisce di queste prestazioni come lavoratore o in quanto appartiene ad una categoria professionale determinata, bensì soltanto in virtù del suo contratto di lavoro. Numerose considerazioni di fatto (ad esempio la diversità dei regimi, la loro origine volontaria, il carattere talvolta volontario dell'iscrizione, le prestazioni che non sono garantite dallo Stato) rafforzano la conclusione secondo cui i diritti relativi ad un regime di pensione di vecchiaia scaturiscono dal contratto e non dall'occupazione professionale *in sé e per sé*.

Per quanto riguarda la sua applicazione pratica, il principio di parità può venir messo in atto in due modi diversi: o garantendo contemporaneamente contributi uguali e diritti e prestazioni analoghe per uomini e donne, il che è possibile impiegando le tabelle attuariali senza tener conto del sesso, oppure garantendo soltanto la parità di prestazioni, il che implica il versamento di contributi più alti per i lavoratori di uno dei due sessi onde poter fornire le stesse prestazioni. La seconda soluzione si può accogliere a condizione che i contributi più alti dovuti dai lavoratori di uno dei due sessi siano versati dal datore di lavoro e non dai lavoratori interessati.

Per quanto riguarda la *terza questione*, le attrici sostengono che le circostanze della fattispecie rientrano indubbiamente nella sfera d'applicazione immediata dell'art. 119, come è stata definita dalla giurisprudenza della Corte. La Lloyds riconosce, infatti, che le attrici sono state impiegate, nel periodo preso in esame, per svolgere mansioni di valore pari a quelle

dei loro colleghi maschi che prestavano servizio nella stessa azienda e che vi sono delle differenze fondate sul sesso per quanto riguarda il trattamento rispettivo degli uomini e delle donne che lasciano il servizio presso la Lloyds prima del compimento dei 26 anni. V'è quindi una discriminazione diretta e palese che può venir identificata mediante il solo criterio «a lavoro uguale, stipendio uguale» contemplato dall'art. 119.

Qualora la Corte non condividesse questo punto di vista, disattendendo le conclusioni presentate in via principale dalle attrici, queste osservano in subordine che sarebbe allora necessario fondarsi sull'art. 1, 1° comma, della direttiva 75/117/CEE, il quale prescrive l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso «in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni». Con questa espressione detta disposizione intende manifestamente anche i diritti e le prestazioni che derivano a favore di un lavoratore da un regime pensionistico di vecchiaia nelle circostanze come quella della fattispecie. Così stando le cose, il principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119 e precisato dall'art. 1 della direttiva 75/117/CEE ha efficacia immediata negli Stati membri e conferisce ai singoli diritti che essi possono far valere dinanzi al giudice.

Quanto alla direttiva 75/117/CEE, le attrici osservano che essa contempla norme miranti a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119. Questa finalità non può in realtà venir perseguita se i singoli non hanno la possibilità di invocare di-

nanzi al giudice nazionale le disposizioni della direttiva. L'art. 1, 1° comma, della direttiva è abbastanza chiaro e preciso per avere efficacia immediata, cosicché alla scadenza del periodo concesso agli Stati membri per conformarsi alla direttiva, esso ha acquisito piena efficacia e va applicato tassativamente.

Nella sentenza 149/77, Defrenne c/ Sabena (in prosieguo: sentenza Defrenne n. 3) la Corte ha del resto implicitamente ammesso che, alla scadenza del termine concesso agli Stati membri per conformarsi alla direttiva sulla parità di trattamento, alcune disposizioni di detta direttiva avrebbero avuto efficacia diretta. Per analogia, si deve quindi ammettere che l'art. 1 della direttiva sulla parità delle retribuzioni ha attualmente efficacia diretta sui rapporti esaminati nella fattispecie.

Per quel che riguarda la *quarta gestione*, le attrici sostengono che, nell'ipotesi in cui il principio della parità di retribuzioni non si applicasse ai contributi versati ad un regime pensionistico di vecchiaia e ai diritti ed alle prestazioni che spettano all'assicurato in base a detti versamenti, il principio della parità di trattamento, com'è stato definito nella direttiva 76/207/CEE, si applica a detti contributi, diritti e prestazioni, ed ha efficacia diretta negli Stati membri. Esse osservano che, nel quarto considerando di detta direttiva, si parla di «condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni», il che dimostra che il termine «condizioni di lavoro» ha una portata più ampia del termine «retribuzione» di cui all'art. 119 del Tratto e all'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, pur nel caso in cui si attribuisca a questo termine il significato più esteso. Inoltre, come dimostra l'art. 5, n. 1, della stessa direttiva, le condizioni di lavoro comprendono anche «le condizioni inerenti al licenziamento». Ne risulta quindi

a fortiori che esse includono pure i contributi versati da un datore di lavoro ad un regime pensionistico di vecchiaia nonché i diritti e le prestazioni di cui fruiscono i lavoratori in base a detto regime. In realtà, le condizioni di lavoro comprendono il complesso degli elementi o condizioni d'impiego diversi dalla retribuzione.

L'art. 1, n. 1, della direttiva è abbastanza chiaro e preciso per avere efficacia diretta.

La *Lloyds Bank Limited* (in prosieguo: Lloyds) espone anzitutto alcune osservazioni di portata generale che fungono da introduzione all'esame dei problemi.

Essa inizia esponendo le caratteristiche dei sistemi pensionistici di categoria praticati nel Regno Unito ed osserva che le prestazioni effettivamente corrisposte in forza di uno di questi sistemi non potranno mai essere identiche per due persone, se non per puro caso, in quanto esse variano ogni volta a motivo di diversi fattori personali, tra i quali le scelte fatte dall'interessato, la sua situazione familiare, la durata della sua vita. Per le stesse ragioni, le prestazioni effettivamente corrisposte non possono venir definitivamente determinate finché la cassa pensioni deve assistere l'affiliato e, eventualmente, i suoi aventi causa. Si deve quindi considerare che, pur prescindendo dal sesso, è comunque impossibile giungere alla parità di prestazioni tra gli iscritti, nonché stabilire a priori l'importo totale delle prestazioni che verranno corrisposte ad un iscritto.

I fondi pensione costituiti dai sistemi pensionistici vengono gestiti, tra l'altro,

in base a statistiche attuariali riguardanti le speranze di vita degli iscritti. Questo è un calcolo che rispecchia una media di gruppo e non il comportamento di ciascun assicurato singolo e non potrebbe essere altrimenti. In questo calcolo si può tuttavia fare una distinzione per sesso, in quanto i risultati risentono inevitabilmente delle differenze tra i sessi e del diverso comportamento di uomini e donne. Infatti, la maggiore speranza di vita della donna significa che l'onere delle prestazioni — a parità di condizioni — sarà maggiore per le donne che per gli uomini. Quindi il bilancio definitivo in ogni caso è possibile solo dopo la fine del rapporto di lavoro e talvolta anche vari anni dopo; lo stesso vale per i contributi necessari per finanziare le prestazioni.

D'altra parte, non v'è alcuna corrispondenza tra i contributi versati da un lavoratore e le prestazioni di cui egli fruirà in futuro. I contributi sono riscossi e gestiti dagli amministratori della cassa pensioni. Non v'è e non potrebbe esservi suddivisione tra gli iscritti o un'attribuzione empirica o teorica ad un determinato iscritto.

Infine, la differenza tra regimi contributivi e non contributivi non ha importanza nella fattispecie, dato che i contributi dei dipendenti della Lloyds sono finanziati dallo stesso datore di lavoro.

In base a queste considerazioni, si può dunque concludere che non è possibile calcolare il valore delle prestazioni di cui fruirà ogni assicurato, uomo o donna, per effetto della sua iscrizione ad un re-

gime pensionistico di vecchiaia come quelli esistenti nel Regno Unito, e che la parità di prestazioni non potrà mai risultare, salvo coincidenze, identica o uguale.

Il valore delle prestazioni future non potrà venir determinato se non in base ad un calcolo attuariale effettuato per un soggetto «medio», però l'uguaglianza apparente che si potrebbe ottenere se le condizioni di un sistema fossero identiche per tutti, non si verifica nella realtà.

Se si vogliono estendere le nozioni di «retribuzione» o di «vantaggi» per includervi le prestazioni o i contributi pensionistici, è opportuno considerare che dette nozioni vertono allora sulla determinazione attuariale del valore ed implicano un raffronto del valore apparente e non reale.

Per quanto riguarda la *prima questione*, la Lloyds osserva che l'espressione «il salario... e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura» di cui all'art. 119 mira a far tener conto anche delle prestazioni collegate alla retribuzione note, percepite e «consumate» al momento stesso in cui il lavoro (che si presume) identico è svolto e che possono poi venir calcolate, quantificate e raffrontate. In realtà la definizione di cui all'art. 119 ha la finalità d'identificare gli elementi della retribuzione onde permettere al datore di lavoro e ai dipendenti maschi e femmine di effettuare il raffronto della remunerazione secondo criteri semplici e quindi di individuare, quantificare e correggere qualsiasi eventuale disparità.

Vi sono tuttavia altri elementi del contratto di lavoro che possono costituire o diventare fonti di vantaggio (o svantaggio) finanziario per l'uno o per l'altro sesso, in relazione ad avvenimenti futuri o al verificarsi di fatti incerti. In questi casi la quantificazione non è possibile se non dopo il verificarsi di siffatti avvenimenti e alla loro luce. Se il termine «vantaggi» va interpretato secondo un criterio che tenga conto anche degli elementi di questa natura, la definizione si svuota di senso, in quanto un raffronto anticipato diventerebbe poco pratico, per non dire impossibile.

Inoltre, secondo la giurisprudenza della Corte (sentenza Defrenne n. 3), la sfera d'applicazione dell'art. 119 andrebbe determinata nell'ambito del sistema delle disposizioni sociali del Trattato, costituito dagli artt. 117 e successivi. Gli artt. 117 e 118 prescrivono un programma la cui messa in atto dovrebbe venir garantita da una legislazione *ad hoc*. Essi vengono completati, ma non contraddetti, né costituiscono un doppione dell'art. 119, sempreché i criteri che quest'ultimo stabilisce vengano interpretati in senso stretto. Orbene, nella presente fattispecie ci si trova indubbiamente in presenza dello stesso lavoro retribuito secondo metri diversi, ma la diversità di parametro deriva dalla diversa disciplina del fondo pensioni e l'applicazione eventuale dell'art. 119, che consisterebbe in un semplice allineamento delle retribuzioni, produrrebbe, come i fatti dimostrano, una disparità ancora più evidente. In realtà, si tratta nella fattispecie di una discriminazione indiretta od occulta che può venir soppressa solo modificando l'uno o l'altro dei regimi di pensione.

Esaminando la *lettera a) della prima questione*, la Lloyds osserva che i contributi

versati dai datori di lavoro o dai lavoratori ai sistemi pensionistici non possono rappresentare una retribuzione ai sensi dell'art. 119, dato che vengono versati alla cassa del fondo pensioni e non sono riscossi, e non potrebbero nemmeno esserlo, dallo stesso lavoratore.

A sostegno di questa interpretazione si può ricordare che la Corte, nella sentenza Defrenne n. 1, ha ritenuto che la quota che i datori di lavoro devono versare ad un sistema pensionistico prescritto dalla legge non rientra tra quelli che si definiscono «vantaggi pagati direttamente o indirettamente» al lavoratore. Dalla stessa sentenza si desume che «le stesse caratteristiche sono proprie anche dei regimi speciali che... riguardano particolarmente determinate categorie di lavoratori». Orbene, il principio così sancito è esattamente applicabile ai regimi pensionistici di vecchiaia in generale e ai regimi di cui trattasi in particolare.

Questa conclusione è corroborata dalla giurisprudenza costante della Corte nonché dal tenore della direttiva 76/207/CEE sulla parità di trattamento e della direttiva 7/79/CEE sulla previdenza sociale (GU 1979, n. L 6/24). Infatti, l'interpretazione in senso ampio del termine «retribuzione», che giunga a ricomprendere un gran numero di materie che hanno costituito oggetto della direttiva sulla parità di trattamento è stata espressamente scartata dalla Corte. Inoltre, l'art. 1, n. 2, della direttiva sulla parità di trattamento esclude dalla sfera d'applicazione della stessa direttiva la materia previdenziale, mentre l'art. 3, n. 3, della direttiva sulla previdenza sociale rinvia ad una disciplina successiva la messa in atto del principio della parità nei regimi previdenziali di categoria. Queste disposizioni non possono concepirsi se non am-

mettendo che i regimi di categoria e in particolare i regimi di pensione di categoria rientrano nella materia previdenziale e non sono retribuzione non hanno ancora costituito oggetto specifico di alcuna disposizione comunitaria e vanno trattati in futuro conformemente all'art. 118.

Richiamandosi più particolarmente alla sentenza Defrenne n. 1 summenzionata, la Lloyds sostiene che l'unica differenza esistente tra il regime di pensione applicato dalla Sabena (causa Defrenne) e quelli applicati dalla Lloyds è che il primo è stato istituito con regio decreto, mentre i secondi scaturiscono da una stipulazione contrattuale: si tratta di una differenza formale e non sostanziale. In effetti, l'art. 119 deve essere applicato indipendentemente dalle differenze di legislazione o di prassi nei vari Stati membri, prescindendo dai mezzi usati per realizzare detti regimi. Sono le caratteristiche del regime, e non il modo in cui esso è stato istituito, gli elementi determinanti.

La Lloyds si chiede inoltre se i termini «nell'ambito di un regime legale di previdenza sociale» di cui si serve la Corte nella sentenza Defrenne n. 1 siano stati scelti solo per descrivere il regime su cui verteva quella causa o se invece essi pongano una condizione preliminare essenziale per l'esclusione di un regime previdenziale dalla sfera d'applicazione dell'art. 119.

Essa così risolve l'interrogativo:

- 1) detti termini sono semplicemente descrittivi;
- 2) se così non fosse, tutte le condizioni preliminari necessarie dovrebbero comunque venir considerate soddisfatte, se il regime in questione è stato validamente istituito secondo la legge na-

zionale vigente, e ciò in considerazione del fatto che, ad esempio, in Gran Bretagna l'istituzione di siffatti sistemi mediante legge è un caso molto raro;

- 3) pur supponendo che un regime possa venir escluso dall'applicazione dell'art. 119 solo se rientra in un ambito legislativo nazionale, ciò si verifica nel caso del Regno Unito, in cui i sistemi privati devono venir riconosciuti conformemente al Finance Act 1970 ed omologati conformemente alla parte III del Social Security Pensions Act del 1975;
- 4) la classificazione dei regimi per categorie, come è stato suggerito dall'avvocato generale Duthellet de Lamotte, non è stata né accolta né approvata dalla Corte e ciò quindi non costituisce un precedente.

Secondo la Lloyds, l'interpretazione che essa propone delimita il significato del termine «retribuzione» in modo chiaro, pratico e funzionale, facilmente comprensibile sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, ed evita d'altro canto qualsiasi conflitto o doppione tra l'art. 119 e gli artt. 117 e 118.

Per quel che riguarda la *lettera b) della prima questione*, la Lloyds osserva anzitutto che, come emerge dalla sentenza Defrenne n. 1, «il lavoratore fruirà normalmente delle prestazioni previste dalla legge non in ragione dei contributi del datore di lavoro, ma per il solo fatto di essere in possesso dei requisiti indicati dalla legge per la concessione della prestazione». Questi termini si applicano allo stesso modo ad un sistema nazionale tipico ed a un sistema di categoria tipico.

Non si tratta, per quel che riguarda dette prestazioni, di vantaggi corrisposti diret-

tamente o indirettamente dal datore di lavoro. I fondi versati per alimentare il sistema pensionistico sono gestiti dagli amministratori della cassa pensioni che sono indipendenti dal datore di lavoro. I diritti a prestazioni spettanti agli affiliati in base a detti regimi non possono venir esercitati, per quanto riguarda dette prestazioni, se non nei confronti della cassa. È dunque manifesto che le prestazioni sono fornite dalla cassa e non dal datore di lavoro.

Le prestazioni corrisposte ad un lavoratore da parte degli amministratori della cassa non dipendono affatto dalle clausole del contratto di lavoro, relative o meno alla retribuzione, né da un qualsiasi calcolo effettuato in base a detto contratto, ma soltanto ed essenzialmente dalle norme che reggono il particolare regime cui è iscritto l'interessato.

Natura ed importo della prestazione dipendono da diversi fattori personali propri di ciascun lavoratore. Le prestazioni possono venir corrisposte solo dopo la conclusione del rapporto di lavoro e possono continuare a venir corrisposte dopo la morte dell'interessato. Non v'è quindi nesso stretto tra la natura della prestazione di lavoro e la prestazione corrisposta all'interessato. Il godimento non è affatto vincolato allo svolgimento di un determinato lavoro o al versamento, in precedenza, di determinati contributi. È del tutto impossibile garantire la perfetta parità di prestazioni a tutti i lavoratori. Resta poi da vedere in qual modo si possano confrontare prestazioni fornite dopo la cessazione dell'attività e non valutabili complessivamente prima della morte dell'interessato, o anche più tardi,

considerandole come retribuzioni versate durante gli anni di servizio e inoltre come si possano ripartire fra i vari periodi di attività. La contropartita del rapporto di lavoro si riduce all'iscrizione del dipendente ad un regime di pensione, a determinati diritti e ad aspettative che si consolideranno solo alla fine del rapporto di lavoro. Qualsiasi tentativo di considerare le prestazioni effettivamente percepite, dal lavoratore o dai suoi aventi causa come «retribuzione» o «vantaggi» e quindi come elementi vincolati all'obbligo di parità, equivale a tentare l'impossibile.

Si deve inoltre ricordare che la parificazione totale dei regimi di pensione di vecchiaia rispettivamente vigenti per il personale di sesso maschile e per il personale di sesso femminile pone problemi molto complessi, che non possono venir risolti mediante le disposizioni dell'art. 119, inadeguate ed inappropriate sotto questo profilo, bensì sono riservati dagli artt. 117 e 118 alla valutazione delle autorità ivi contemplate. Sono in realtà problemi che esigono una soluzione di massima da parte del legislatore. Il primo è quello scaturente dalla maggiore longevità delle donne. Vi sono perlomeno due orientamenti dottrinali quanto al problema dello stabilire come si debba valutare e definire la parità dei sessi. Il voler stabilire condizioni e norme identiche per uomini e per donne è tuttavia una soluzione svantaggiosa per gli uomini, perché non può mai compensare il vantaggio naturale di cui godono le donne. Il secondo punto di vista è invece quello di considerare che la parità vera può venir perseguita solo se si garantisce all'uomo ed alla donna un complesso di prestazioni di pari valore, il che implica la definizione di parametri attuariali ben precisi. Ciascuna di queste soluzioni può peraltro essere opportunamente mitigata.

Però, oltre a questo problema fondamentale la legge dovrebbe pure prevedere e stabilire criteri di parità per una serie di problemi tra i quali rientrano: le disposizioni in materia di maternità, le differenze sotto il profilo dell'età della pensione, la situazione del coniuge superstite, le differenze nella struttura delle carriere, ecc.

Le difficoltà che insorgono nei settori summenzionati bastano a far comprendere il tenore dell'art. 3, n. 3, della direttiva sulla previdenza sociale e il fatto che finora non siano state adottate le disposizioni cui detto articolo fa richiamo.

L'art. 119 può avere efficacia diretta per quel che riguarda le clausole sulla retribuzione contenute nei contratti di lavoro singoli, però non ha la funzione di rispondere né si può dire che risponda alle esigenze essenziali specificate nei punti precedenti.

Circa la *seconda questione*, la Lloyds ritiene che la direttiva 75/117/CEE abbia come oggetto e come effetto l'estensione della nozione di parità di retribuzione in modo da ricomprendere e quello che si definisce lo stesso lavoro e il lavoro cui è attribuito pari valore, però non mira a mutare o ad estendere la sfera d'applicazione o il senso della definizione di retribuzione contenuta nello stesso art. 119, mediante l'aggiunta della frase «in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni».

L'art. 4 della direttiva, secondo il quale gli Stati sono tenuti ad adottare i provvedimenti necessari annullare o modificare eventualmente le disposizioni «contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro», dimostra che non si è affatto inteso estendere la nozione di retribuzione ed in particolare non si è in-

teso includere nella sfera d'applicazione della direttiva i regimi di pensione.

Così stando le cose, non v'è bisogno di risolvere la *terza questione*.

Per quanto riguarda la *quarta questione* la Lloyds osserva che l'esclusione espressa della materia della previdenza sociale, operata dall'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207/CEE, unitamente all'assenza di qualsiasi richiamo ai regimi di pensione nell'art. 5, n. 2, lett. b), dimostrano che le disposizioni generali di questa direttiva non intendevano intervenire sui regimi di pensione.

In subordine, supponendo che siano pertinenti sia la terza questione sia la seconda parte della quarta questione, la Lloyds sostiene che l'art. 119 del Trattato, la direttiva 75/117/CEE e la direttiva 76/207/CEE sono, ciascuna per quel che le riguarda, insufficientemente specifiche per avere efficacia diretta, sia per quel che riguarda i contributi di pensione, rispetto ai diritti e alle prestazioni in base ai regimi di pensione di vecchiaia. Inoltre, per quel che riguarda la direttiva 76/207/CEE, il termine per la sua messa in vigore nel Regno Unito è scaduto nell'agosto 1978, quindi è fuori luogo discutere della sua efficacia diretta in procedimenti iniziati nel 1977.

Infine, *ed in ulteriore subordine*, la Lloyds attira l'attenzione sulle conseguenze che prevedibilmente avrebbe l'accoglimento del punto di vista delle attrici da parte della Corte. Dato che la Lloyds impiega annualmente circa 21 500 donne, 13 800 delle quali sono d'età inferiore ai 25 anni, eventuali azioni di rivendicazione miranti ad allineare retroattivamente la tabella delle retribuzioni per un certo numero di anni potrebbero comportare un esborso complessivo valutabile a vari mi-

lioni di sterline. La Lloyds propone quindi che la Corte, come ha già fatto nella causa 43/75, Defrenne c/ Sabena, riconosca la facoltà d'invocare l'efficacia diretta delle disposizioni comunitarie a sostegno delle rivendicazioni relative a periodi precedenti alla data della sentenza che essa pronuncerà, a vantaggio dei soli lavoratori che, prima di questa sentenza, abbiano promosso un ricorso giurisdizionale o presentato un reclamo.

Quanto alla *prima questione*, il Regno Unito ritiene che né i contributi ad un regime di pensione di vecchiaia né i diritti o vantaggi connessi a siffatto regime costituiscano, come tali, una retribuzione ai sensi dell'art. 119.

Esso premette l'osservazione che il provvedimento di rinvio si richiama unicamente ai contributi versati dal datore di lavoro, senza distinguere tra gli importi detratti d'ufficio dallo stipendio del dipendente, altre somme versate a nome del dipendente, le somme dovute dal datore di lavoro onde alimentare il fondo (contributi del datore di lavoro) oppure una combinazione di queste soluzioni. Quanto meno a prima vista è sorprendente che la Court of Appeal e/o le parti non ravvisino alcuna importante differenza fra questi tipi di contributi.

Nel sistema instaurato dalla Lloyds, si tratta di stabilire se il 5 %, che viene indicato come facente parte dello stipendio dei lavoratori di età inferiore ai 25 anni e che è versato direttamente dalla Banca agli amministratori del regime di pensione, rappresenti o meno una «retribuzione».

Se questa percentuale rientrasse nella retribuzione, ciò sarebbe proprio dovuto al fatto che essa può venir definita tale indipendentemente da qualsiasi condizione connessa al decesso o al pensionamento o da qualsiasi disposizione adottata in previsione del decesso o del pensionamento. Si dovrebbe quindi tener conto soltanto dei rapporti tra il datore di lavoro e il dipendente. La conclusione secondo cui il 5 % di cui sopra rappresenta una retribuzione implica che si parte dall'idea che di fatto esso rientra negli importi dovuti al dipendente, però viene fittiziamente restituito al datore di lavoro per venir versato per conto dell'impiegato agli amministratori del regime di pensione. In realtà, questa visione presenta alcune difficoltà in quanto il dipendente non avrà mai il diritto di pretendere che il datore di lavoro gli corrisponda questo importo. Quanto al problema se l'importo rappresenti comunque una retribuzione, esso rientra essenzialmente nella competenza del giudice nazionale. Il Regno Unito non si pronuncia sui fatti della presente controversia e si limita a sottolineare che, qualunque sia il punto di vista che verrà accolto, la soluzione non dipenderà dalle conseguenze del versamento agli amministratori, ma dalla natura dell'importo in quanto versamento effettuato da parte del datore di lavoro al dipendente (o al suo ordine) per una determinata quantità di lavoro.

Quanto ai diritti e alle prestazioni derivanti da un sistema di pensione di vecchiaia, gli argomenti che possono venir invocati contro la loro assimilazione ad una retribuzione sono a fortiori quelli relativi ai contributi versati dal datore di lavoro. L'entità e l'importo di questi diritti e prestazioni nel loro complesso non sono vincolati al lavoro prestato, ma risultano da svariati fattori d'indole diversa (contributi, investimenti della cassa pen-

sioni e altri ancora). In linea di massima, non vi sono quindi differenze tra siffatto regime e quello cui può contribuire la pubblica autorità. Orbene, come emerge dalla giurisprudenza della Corte (sentenza Defrenne n. 1), la quota a carico del datore di lavoro nel finanziamento di un regime previdenziale non costituisce uno stipendio diretto o indiretto versato al lavoratore, in quanto questo percepisce le prestazioni prescritte dalla legge per il solo motivo che soddisfa le condizioni cui la legge subordina il versamento di dette prestazioni. I diritti e le prestazioni sono connessi ad elementi come la durata del servizio, le retribuzioni o gli stipendi, l'età del pensionamento, il compimento di detta età, l'età al momento della morte, ecc. Esse sono corrisposte dagli amministratori del regime e non dal datore di lavoro.

In termini di valore e di importi di dette prestazioni, esistono differenze tra uomini e donne, ad esempio l'età della pensione, la speranza di vita, il genere di lavoro, che sono ben più complesse che le semplici questioni di parità di stipendio per lavoro uguale. Questi elementi hanno la loro importanza per un regime di pensione di vecchiaia, pur se sono irrilevanti in semplici raffronti tra l'importo della retribuzione e la quantità di lavoro corrispondente.

Un'altra obiezione potrebbe sollevarsi quanto all'assimilazione, vuoi del contributo versato dal datore di lavoro, vuoi dei diritti o prestazioni, a una «retribuzione» in senso generale. Nel Regno Unito esistono infatti un sistema di pensione statale nonché vari regimi di categoria, complementari al primo, che devono ora corrispondere a determinati criteri di legge, miranti a garantire che le prestazioni corrisposte ai lavoratori siano conformi alla politica sociale perseguita dalla legislazione del paese. Sarebbe

strano che le condizioni di legge imposte dal diritto comunitario per i regimi pensionistici di categoria fossero diverse da quelle imposte per il regime nazionale, sul quale devono far assegnamento circa 13 milioni di lavoratori per tutte le prestazioni loro spettanti.

Per quel che riguarda la *seconda questione*, il Regno Unito ritiene che la direttiva 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE, non miri ad ampliare il senso del principio della parità di retribuzione e meno ancora ad ampliare il senso del termine «retribuzione». Questa direttiva non si richiama affatto a pensioni, a regimi di prestazioni di vecchiaia o altri.

L'intenzione di disciplinare separatamente la materia della retribuzione e quella della previdenza è peraltro confermata dai considerandi della direttiva 76/207/CEE, che contrappongono la retribuzione al settore della previdenza sociale, nonché dell'art. 1, n. 2, della stessa direttiva, che contempla l'attuazione progressiva, mediante altri provvedimenti, del principio della parità di trattamento in materia di previdenza sociale.

Dopo aver svolto queste considerazioni, il Regno Unito osserva che, se le conclusioni cui esso è giunto sono fondate, diviene superfluo risolvere la *terza questione*. Per amor di completezza, esso esamina però anche tale questione.

A parere del Regno Unito, è chiaro che se, contrariamente a quanto esso sostiene, si applicasse alle pensioni, l'art. 119 non potrebbe avere efficacia diretta. La forma di discriminazione di cui trattasi non può venir messa in evidenza me-

dianze i soli criteri d'identità di lavoro e di parità di stipendio. Il modo in cui la parità potrebbe venir garantita in questo settore non è evidente, dato che è possibile realizzarla o mediante parità di contributi o mediante parità di prestazioni, ma non mediante le due soluzioni contemporaneamente, finché l'età della pensione e le speranze di vita sono differenti per quel che riguarda gli uomini e le donne.

Questa provata necessità di definire, mediante provvedimenti idonei a livello comunitario o nazionale, criteri dettagliati per la realizzazione del principio di parità, esclude dunque qualsiasi efficacia diretta dell'art. 119.

A questo proposito si deve ricordare che, secondo la giurisprudenza della Corte, non si possono ampliare i termini dell'art. 119 fino a compromettere l'efficacia diretta che va attribuita a questa disposizione nel settore che essa disciplina.

Quanto alla direttiva 75/117/CEE, si deve tener conto del fatto che una disposizione di una direttiva non può avere efficacia diretta solo se è chiara, non comporta alcuna condizione e non lascia alcun margine discrezionale allo Stato membro circa la sostanza della sua attuazione.

Orbene, se la genericità delle nozioni che compaiono in una disposizione lascia agli Stati membri un margine discrezionale per problemi sostanziali, un potere discrezionale di questo tipo esclude qual-

siasi possibilità di attribuire efficacia diretta alla disposizione di cui trattasi. Questa è appunto la situazione come si è già visto sotto il profilo dell'art. 119, nel caso in cui l'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, si applichi pure alle pensioni. La necessità di definire dei criteri onde giungere alla parità nei regimi di pensione di categoria è peraltro stata riconosciuta dal Consiglio e dalla Commissione. Quest'ultima sta elaborando una direttiva riguardante soltanto detti regimi.

Il Regno Unito attira poi l'attenzione sulle conseguenze che il riconoscimento dell'efficacia immediata avrebbe in Gran Bretagna. Anzitutto, il sistema dell'impiego potrebbe risentire gravemente se venisse meno il parallelismo tra i regimi privati di pensione ed il regime nazionale. Vi sarebbero inoltre gravi conseguenze finanziarie dirette per i datori di lavoro e per gli amministratori dei regimi di pensione di categoria. Se ad esempio si portasse l'età pensionabile degli uomini da 65 a 60 anni, adeguandola a quella delle donne, l'onere che verrebbe a gravare sui fondi di pensione aumenterebbe immediatamente di circa 1 200 milioni di sterline all'anno, per stabilizzarsi dopo alcuni anni sui 600 milioni, più 100 milioni di sterline per prestazioni ai familiari superstiti, senza contare il costo di un eventuale conguaglio da versarsi ai maschi già pensionati. I datori di lavoro dovrebbero affrontare un onere finanziario cospicuo e a scadenza immediata. Molti di essi sarebbero quindi indotti a lasciare il sistema di pensione di categoria o a ridurre in misura rilevante le loro prestazioni.

Circa la *quarta questione*, il Regno Unito ritiene che la direttiva 76/207/CEE in materia di parità di condizioni di lavoro non può riferirsi alla previdenza sociale,

dato che essa esclude espressamente dalla sua sfera d'applicazione il settore della previdenza sociale.

Per quanto riguarda l'efficacia diretta, gli argomenti contrari all'efficacia diretta della direttiva 75/117/CEE sono validi a fortiori per la direttiva 76/207/CEE. Si può anche aggiungere che l'art. 5 della direttiva dimostra che provvedimenti legislativi esaurienti sono previsti per la realizzazione del principio generale della parità di trattamento. Infine, il termine per l'attuazione della direttiva nel Regno Unito è scaduto il 12 agosto 1978, cioè dopo l'inizio della controversia principale.

La *Commissione delle Comunità europee* ritiene, per quanto riguarda le *questioni 1 e 2*, che i contributi versati dal datore di lavoro ad un sistema previdenziale rappresentino una retribuzione sia ai sensi dell'art. 119 del Trattato che ai sensi dell'art. 1 della direttiva 75/117/CEE relativa alla parità delle retribuzioni.

Nella fattispecie l'importo supplementare riscosso dai lavoratori maschi della Lloyds di età inferiore ai 25 anni è descritto ed è considerato come stipendio per calcolare determinate prestazioni connesse. Rientra dunque nel «trattamento normale» del lavoratore ai sensi dell'art. 119.

L'importo supplementare presenta tuttavia alcune caratteristiche che lo distinguono in quanto esso è corrisposto dalla Lloyds soltanto in vista delle esigenze del regime di pensione dei lavoratori interessati e in quanto non è versato ai lavoratori stessi, bensì agli amministratori della cassa pensioni. A rigor di termini, non costituisce un contributo versato dal datore di lavoro, bensì piuttosto un contributo versato dal lavoratore e che viene rimborsato dal datore di lavoro. Rappre-

senta quindi un contributo versato da un datore di lavoro per conto del lavoratore. Sotto questo profilo, rientra pure nella definizione di retribuzione di cui all'art. 119. Infatti, esso costituisce un vantaggio versato direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di questo.

La questione sottoposta alla Corte di giustizia dalla Court of Appeal verte tuttavia sui contributi a carico dei datori di lavoro in senso stretto. Secondo la Commissione, anche questi contributi rientrano, data la terminologia usata, nella definizione di retribuzione di cui all'art. 119.

La Commissione ritiene inoltre che la giurisprudenza della Corte induca a propendere per la soluzione affermativa delle questioni 1 e 2. A suo parere, il regime di pensione di cui trattasi e i regimi di questo tipo possiedono i requisiti elencati dall'avvocato generale Dutheillet de Lamothe nella causa Defrenne n. 1 e non presentano alcuno degli elementi che, secondo la sentenza emanata dalla Corte nella stessa causa, escludono i regimi generali di previdenza sociale dalla sfera d'applicazione dell'art. 119. Si deve notare che, in detta sentenza, la Corte ha affrontato il problema proprio sotto l'aspetto dei contributi a carico dei datori di lavoro.

Un'interpretazione dell'art. 119 nel senso che la retribuzione comprende i contributi versati dai datori di lavoro al regime pensionistico può favorire la realizzazione degli obiettivi ad un tempo economici e sociali perseguiti da questo articolo, cioè la promozione di una leale concorrenza e il miglioramento delle condizioni di vita e d'impiego dei popoli europei, specie per quel che riguarda la categoria delle lavoratrici e delle persone a loro carico.

Circa la *seconda parte delle due questioni*, la Commissione ritiene che i diritti e le prestazioni di un lavoratore rappresentino una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato nonché dell'art. 1 della direttiva 75/117/CEE.

Nella fattispecie, il rimborso delle quote ai lavoratori maschi della Lloyds di età inferiore ai 25 anni rientra nella definizione dell'art. 119. Peraltro, i diritti e le prestazioni di questa natura rientrano generalmente in questa definizione. Gli stessi argomenti svolti a proposito dei contributi dovuti dai datori di lavoro sono validi, mutatis mutandis, per le prestazioni relative ad un regime di pensione. Le prestazioni fornite in virtù di un siffatto regime sono comunemente considerate, giustamente, come una «retribuzione differita», e la Corte stessa ha affermato nella sentenza Defrenne n. 1, che i vantaggi futuri rientrano nella sfera d'applicazione dell'art. 119.

Per quel che riguarda la *terza questione*, la Commissione ritiene che l'art. 119 e l'art. 1 della direttiva 75/117/CEE abbiano efficacia diretta negli Stati membri.

Secondo la giurisprudenza della Corte, l'art. 119 ha efficacia diretta nel caso di discriminazioni dirette, che si contrappongono alle discriminazioni indirette. La Commissione ritiene, come ha già sostenuto, che il versamento supplementare di cui trattasi rientri nello stipendio e che, di conseguenza, nella fattispecie è ravvisabile il presupposto della discriminazione diretta.

Per quel che riguarda la direttiva, l'art. 1, n. 1, di questa rappresenta di fatto una definizione della nozione di cui all'art. 119. Se quindi l'art. 119 ha efficacia diretta, lo stesso deve dirsi per l'art. 1 della direttiva.

Quanto alla *quarta questione*, la Commissione ritiene che non sia necessario risolverla, poiché la questione è posta solo nell'eventualità in cui le questioni 1 e 2 vengano risolte in senso negativo.

Tenuto conto di quanto esposto sopra la Commissione suggerisce di risolvere come segue le questioni sottoposte dalla Court of Appeal:

«*Questione 1*: I contributi versati da un datore di lavoro ad un regime di pensioni e i diritti e prestazioni di cui fruisce un lavoratore in forza di detto regime costituiscono una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE.

Questione 2: I contributi versati da un datore di lavoro ad un regime di pensione e i diritti e prestazioni di cui fruisce un lavoratore in base a tale regime costituiscono una retribuzione ai sensi dell'art. 1 della direttiva in materia di parità di remunerazioni.

Questione 3: L'art. 119 del Trattato (i) e l'art. 1 della direttiva (ii) hanno efficacia diretta negli Stati membri nel senso che essi conferiscono diritti d'indole comunitaria che possono venir invocati dai singoli che si trovano in una situazione analoga a quella descritta nella fattispecie.

Questione 4: Soluzione priva d'oggetto».

III — Fase orale

Le signore Worringham e Humphreys, con gli avvocati A. Lester Q.C. e C. Carr, barrister-at-law, la Lloyds, con l'avvocato D. Hunter Q.C., il Regno Unito, rappresentato dall'avvocato P. Scott Q.C., e la Commissione delle Co-

munità europee, rappresentata dal sig. A. Toledano-Laredo, in qualità di agente, e dall'avvocato M. Beloff, barrister-at-law, hanno svolto osservazioni orali all'udienza del 29 ottobre 1980.

Durante l'udienza la Lloyds ha integrato la sua esposizione dei fatti relativi alla presente controversia con i seguenti elementi.

«Dal 1968 nel Regno Unito le tabelle degli stipendi dei giovani dipendenti di banca maschi e femmine sono disciplinate da una convenzione nazionale. Eccezionalmente, tra tutti gli istituti bancari, solo la Lloyds applicava dei sistemi di pensione contributivi, nel cui ambito, per di più, i dipendenti maschi dovevano versare contributi fin dal primo giorno del rapporto lavorativo, mentre le donne cominciavano a versare i contributi solo dopo il compimento del 25° anno.

Di conseguenza, date le difficoltà che sarebbero insorte a seguito di una modifica di questi regimi e al solo scopo di pervenire, per quanto possibile, alla parità di retribuzione netta, sia tra i propri dipendenti, sia tra questi e i dipendenti degli altri istituti bancari, la Lloyds ha modificato la tabella degli stipendi dei propri dipendenti, aumentandola su scala nazionale del 5 % per tutti gli iscritti ai suoi regimi di pensioni che versavano i contri-

buti, cioè per tutti gli uomini e per tutte le donne di età superiore ai 25 anni.

Con questo sistema la Lloyds ha corrisposto tutti i contributi contemplati dai regimi di pensioni per gli uomini e per le donne di età superiore ai 25 anni e detti regimi sono stati in sostanza trasformati, per quel che riguarda i rapporti tra la Lloyds e detti iscritti, da regimi contributivi a regimi non contributivi.

In base alle norme che disciplinano ora i due regimi di pensioni, il versamento di identici stipendi nominali agli uomini e alle donne di età inferiore ai 25 anni avrebbe prodotto patenti disuguaglianze. La Lloyds e il suo personale hanno riconosciuto che il solo modo per ottenere la parità di trattamento fra uomini e donne consisteva nel modificare le norme dei regimi di pensione oppure nell'amalgamare i due regimi. Questo procedimento, che è stato iniziato, non dipendeva però solo dalla Lloyds e dai rappresentanti del suo personale, ma richiedeva anche il consenso degli amministratori dei fondi di pensione, dell'Inland Revenue e dell'Occupational Pension Board, nonché il voto favorevole del 75 % degli iscritti di ciascuna categoria interessata».

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza dell'11 dicembre 1980.

In diritto

- 1 Con ordinanza 19 febbraio 1980, giunta in cancelleria il 3 marzo 1980, la Court of Appeal di Londra ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, diverse questioni pregiudiziali circa l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relativa all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU n. L 45, pag. 19), e della

direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207, 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 professionali e le condizioni di lavoro (GU n. L 39, pag. 40).

- 2 Dette questioni sono insorte nell'ambito di una controversia tra due lavoratrici ed il loro datore di lavoro, la Lloyds Bank Limited (in prosieguo: Lloyds) alla quale esse fanno carico di aver violato, nei loro confronti, la clausola di parità di retribuzione tra uomini e donne, inserita nel loro contratto di lavoro con la banca, in virtù dell'art. 1 (2) (a) dell'«Equal Pay Act 1970». Le attrici nella causa principale hanno sostenuto in particolare che la Lloyds è venuta meno agli obblighi che le incombono in forza della legge summenzionata, non avendo corrisposto al personale femminile di età inferiore ai 25 anni lo stesso stipendio lordo corrisposto al personale maschile della stessa età che svolge le stesse mansioni.

- 3 Risulta dalle indicazioni contenute nel provvedimento di rinvio che la Lloyds applica nei confronti del suo personale due regimi di pensione, uno per i dipendenti di sesso maschile e l'altro per i dipendenti di sesso femminile. Questi regimi, frutto di un negoziato collettivo tra i sindacati e la Lloyds, approvati dallo Stato in forza del «Finance Act 1970» ed omologati in forza del «Social Security Pensions Act 1975», implicano la rinuncia mediante contratto, da parte degli iscritti, alla parte del regime pensionistico nazionale connessa con lo stipendio alla quale viene sostituito un regime convenzionale.

- 4 Risulta dallo stesso procedimento che i due regimi pensionistici applicati dalla Lloyds, pur se non implicano in sostanza una differenza di trattamento tra uomini e donne per quel che riguarda le prestazioni relative alla pensione di vecchiaia, comportano comunque diversità di disciplina sotto altri aspetti, non connessi a detta pensione.

- 5 La disparità di retribuzione denunciata nella fattispecie dinanzi al giudice nazionale trae origine, secondo le attrici nella causa principale, dalle disposizioni di questi due regimi di pensione relative all'obbligo contributivo del personale di età inferiore ai 25 anni. Infatti, risulta dall'ordinanza di rinvio

che i dipendenti maschi di età inferiore ai 25 anni devono versare contributi pensionistici pari al 5 % dello stipendio, mentre le dipendenti non sono soggette a tale obbligo. La Lloyds compensa l'onere contributivo aumentando del 5 % lo stipendio lordo corrisposto agli interessati, aumento che viene successivamente defalcato dagli emolumenti e versato direttamente agli amministratori del regime pensionistico di cui trattasi per conto di detti dipendenti.

- 6 Si evince pure dal provvedimento di rinvio che, allorché lasciano il posto, i dipendenti che consentono a far trasferire al sistema pensionistico nazionale le loro spettanze, percepiscono un «premio equivalente ai contributi versati», in virtù del quale possono ottenere il rimborso — al netto di una parte delle spese relative al premio e dell'imposta sul reddito — dell'importo, maggiorato degli interessi, dei contributi versati in precedenza al regime convenzionale cui erano iscritti, importo che, nel caso dei dipendenti maschi di età inferiore ai 25 anni, comprende il contributo del 5 % pagato dal datore di lavoro per loro conto.

- 7 Infine, come risulta dalle precisazioni fornite dal giudice nazionale, l'importo dello stipendio, in cui è compreso il summenzionato contributo del 5 %, concorre a determinare l'entità di determinate prestazioni e vantaggi sociali, come l'indennità di buonuscita, le indennità di disoccupazione, gli assegni familiari nonché le facilitazioni concesse relativamente ai mutui ipotecari o chirografari.

- 8 L'Industrial Tribunal, che si pronunciava in primo grado con sentenza 19 settembre 1977, respingeva la domanda delle attrici in quanto, in particolare, la disparità di retribuzione tra uomini e donne denunciata nella fattispecie deriva da una diversità di disciplina tra i regimi di pensione del personale di sesso maschile e del personale di sesso femminile della banca e rientra quindi nella sfera d'applicazione della deroga contemplata dall'art. 6 (1 A) (b) dell'«Equal Pay Act 1970», che esclude dalla sfera d'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne le condizioni relative al decesso o alla pensione o qualsiasi pattuizione connessa al decesso o alla pensione.

- 9 Le attrici nella causa principale interponevano appello dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, sostenendo che il versamento del supplemento del 5 % dello stipendio lordo dovuto al personale maschile della Lloyds di età inferiore ai 25 anni fa insorgere un problema di discriminazione tra uomini e donne in materia di retribuzione, problema che esula dalla deroga contemplata dall'art. 6 (1 A) (b) dell' «Equal Pay Act 1970». Esse sostenevano inoltre che, comunque, non si può interpretare ed applicare l'articolo summenzionato in modo incompatibile con il diritto comunitario, che prevale sulle disposizioni summenzionate dell'«Equal Pay Act 1970».
- 10 L'Employment Appeal Tribunal accoglieva l'appello avendo ritenuto che: a) nella fattispecie sussiste disparità di retribuzione tra uomini e donne di età inferiore ai 25 anni; b) le condizioni o le disposizioni del contratto di lavoro relative alla retribuzione devono rimanere distinte dalle condizioni o dalle disposizioni in materia di pensioni; c) la clausola del contratto di lavoro su cui verte la controversia non è una disposizione che riguarda il decesso o la pensione ai sensi dell'art. 6 (1 A) (b) dell'«Equal Pay Act 1970».
- 11 Posta di fronte a questo problema giuridico, la Court of Appeal, adita dalla Lloyds, che ha impugnato la sentenza dell'Employment Appeal Tribunal, ha deciso di interpellare la Corte di giustizia circa l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato nonché dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117 e degli artt. 1. e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207.

Sulla prima questione

- 12 La prima questione sottoposta dal giudice nazionale è così redatta:

- «1. a) Se i contributi versati dal datore di lavoro a norma di un regime pensionistico complementare o
 b) i diritti e le prestazioni attribuiti al lavoratore da un siffatto regime rientrano nella nozione di "retribuzione" ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE».

- 13 Dalle informazioni fornite dal giudice a quo e ricordate in precedenza si evince che la prima questione mira essenzialmente a far stabilire anzitutto, alla lettera a), se gli importi come quelli di cui alla fattispecie, versati dal datore di lavoro, per conto del dipendente, ad un regime pensionistico attraverso un supplemento allo stipendio lordo, rientrano nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.
- 14 A norma dell'art. 119, 2° comma, del Trattato, si deve intendere per «retribuzione» ai sensi di detta disposizione, «il salario o trattamento normale 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».
- 15 Importi come quelli in esame, che vengono conglobati nel calcolo dello stipendio lordo spettante al dipendente e che sono direttamente determinanti per il calcolo di altri vantaggi connessi allo stipendio, come le indennità di buonuscita, le prestazioni di disoccupazione, gli assegni familiari e le facilitazioni di credito, costituiscono una componente della retribuzione del lavoratore ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del Trattato, anche se vengono immediatamente prelevati dal datore di lavoro per venir versati, per conto del dipendente, a un fondo pensioni. Ciò vale a maggior ragione quando detti importi vengano rimborsati al dipendente a determinate condizioni e previsti taluni defalchi, in quanto spettantigli in caso di cessazione dell'iscrizione al regime pensionistico convenzionale in base al quale essi sono stati prelevati.
- 16 D'altronde, l'argomento svolto dal Governo britannico, secondo il quale il versamento dei contributi in questione da parte del datore di lavoro non rispecchia un obbligo giuridico nei confronti del dipendente, non è determinante, giacché detto versamento in effetti ha luogo, corrisponde ad un obbligo contributivo incombente al lavoratore ed è operato mediante prelievo sullo stipendio dello stesso.
- 17 Date le considerazioni che precedono, si deve quindi risolvere la prima questione sub a) nel senso che il contributo ad un regime di pensione versato dal datore di lavoro per conto dei dipendenti mediante un importo complementare dello stipendio lordo, che concorra pertanto a determinare l'importo di detto stipendio, costituisce una «retribuzione» ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del Trattato CEE.

- 18 Data questa soluzione, è superfluo esaminare il secondo punto della prima questione, enunciato alla lett. b), che costituisce una questione subordinata rispetto a quella esposta alla lett. a).

Sulla seconda questione

- 19 Con la seconda questione, formulata in modo identico alla prima, il giudice a quo solleva lo stesso problema sotto il profilo dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117.
- 20 Poiché l'interpretazione della direttiva 75/117 è sollecitata dal giudice a quo solo in subordine rispetto all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato, l'esame della seconda questione risulta inutile in ragione dell'interpretazione data a questo articolo.
- 21 D'altro canto, la direttiva 75/117 summenzionata, che ha lo scopo, come si desume dal suo primo considerando, di determinare le condizioni necessarie per attuare il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, si fonda sulla nozione di retribuzione, come è definita dall'art. 119, 2° comma, del Trattato. L'art. 1 della direttiva, pur se precisa che la nozione di «stesso lavoro», di cui all'art. 119, 1° comma, ricomprende l'ipotesi di «lavoro al quale è attribuito un valore uguale», non modifica affatto la nozione di «retribuzione» di cui all'art. 119, 2° comma, ma rinvia implicitamente a detta nozione.

Sulla terza questione

- 22 Il giudice nazionale chiede inoltre, nella terza questione, se, in caso di soluzione affermativa della prima questione, «l'art. 119 del Trattato CEE . . . abbia efficacia diretta negli Stati membri, nel senso di attribuire immediatamente ai singoli dei diritti che questi possono far valere nelle circostanze del caso di specie».
- 23 Come la Corte ha sancito nella sua giurisprudenza (sentenza 8 aprile 1976, Defrenne 43/75, Racc. pag. 455; sentenza 27 marzo 1980, Macarthys,

129/79, Racc. pag. 1275), l'art. 119 del Trattato si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri di identità del lavoro e di parità di retribuzione da esso indicati, senza che provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri siano necessari per la loro attuazione. Tra le discriminazioni che possono venir così rilevate dal giudice, la Corte ha menzionato in particolare il caso di disparità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro, prestato nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici. Di fronte ad una siffatta situazione, il giudice è in grado di accertare tutti gli elementi di fatto che gli consentono di stabilire se una lavoratrice sia retribuita in misura inferiore rispetto ad un lavoratore che svolga lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

- 24 Ciò vale nel caso in cui l'obbligo contributivo viga solo per i lavoratori e non per le lavoratrici, ed i contributi dovuti dai lavoratori siano versati dal datore di lavoro per conto loro mediante un importo complementare dello stipendio lordo, il che fa sì che i lavoratori percepiscano una retribuzione, ai sensi dell'art. 119, 2° comma, maggiore di quella corrisposta alle lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- 25 È vero che, non essendovi obbligo contributivo per le lavoratrici, lo stipendio dei lavoratori, al netto dei contributi, è analogo a quello percepito dalle lavoratrici non soggette all'obbligo contributivo; ciò però non toglie che la disparità tra gli stipendi lordi dei lavoratori e delle lavoratrici provochi una discriminazione contrastante con l'art. 119 del Trattato, giacché, in ragione di detta disparità, i lavoratori fruiscono di prestazioni da cui sono escluse le lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, oppure fruiscono per detto motivo di prestazioni o di vantaggi sociali superiori a quelli spettanti alle lavoratrici.
- 26 Ciò si verifica particolarmente allorché, come nella fattispecie, i lavoratori che lascino il posto prima di aver compiuto una determinata età ottengono, a determinate condizioni, sotto forma di un «premio equivalente ai contributi» il rimborso di almeno una parte dei contributi versati per conto loro dal datore di lavoro, e l'ammontare dello stipendio lordo corrisposto al lavoratore

determina l'entità di determinate prestazioni e vantaggi sociali, come l'indennità di buonuscita o di disoccupazione, gli assegni familiari o le facilitazioni relative ai mutui ipotecari o chirografari, spettanti ai lavoratori dei due sessi.

- 27 In tal caso, il fatto che il datore di lavoro versi contributi solo per conto dei lavoratori e non delle lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, determina una disparità di retribuzione tra queste due categorie di lavoratori, che il giudice nazionale può accertare direttamente in base agli elementi di cui si compone la retribuzione di cui trattasi ed ai criteri enunciati dall'art. 119 del Trattato.
- 28 Per questi motivi, si deve risolvere la terza questione dichiarando che l'art. 119 del Trattato può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali e questi devono garantire la tutela dei diritti che detta disposizione attribuisce ai singoli, in particolare nel caso in cui, in ragione dell'obbligo incombente ai soli lavoratori di sesso maschile o ai soli lavoratori di sesso femminile di contribuire ad un regime di pensione, i contributi di cui trattasi vengano versati dal datore di lavoro per conto del dipendente e prelevati sullo stipendio lordo di cui determinano il livello.

Sull'efficacia nel tempo della presente sentenza

- 29 Nelle sue osservazioni scritte ed orali, la Lloyds ha chiesto alla Corte di prendere in considerazione la possibilità, qualora la terza questione venisse risolta in senso affermativo, di limitare nel tempo l'effetto dell'interpretazione data all'art. 119 del Trattato, dalla presente sentenza nel senso che questa «non può» essere fatta valere a sostegno di rivendicazioni relative a periodi di retribuzione anteriori alla data della sua pronuncia».
- 30 Essa giustifica questa istanza, da un lato, in quanto è solo in sede d'appello, dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, che il problema della compatibilità tra la legge nazionale e il diritto comunitario è stato sollevato, e, d'altro canto, col fatto che il riconoscimento da parte della Corte dell'efficacia

diretta dell'art. 119 del Trattato darebbe luogo, in un caso come la fattispecie, a «rivendicazioni miranti a parificare retroattivamente le tabelle retributive relative ad un certo numero di anni».

- 31 Come la Corte ha dichiarato nella summenzionata sentenza 8 aprile 1976, benché le conseguenze di ogni pronuncia giurisdizionale vadano accuratamente soppesate, non si può tuttavia spingersi fino a distorcere l'obiettività del diritto e comprometterne così la futura applicazione per tener conto delle ripercussioni che un provvedimento giurisdizionale può avere per il passato.
- 32 Nella stessa sentenza la Corte ha riconosciuto che una limitazione nel tempo dell'efficacia diretta dell'art. 119 del Trattato poteva nella fattispecie giustificarsi in via eccezionale, tenuto conto, da un lato, del fatto che gli interessati, dato il comportamento di vari Stati membri e gli atteggiamenti assunti dalla Commissione e ripetutamente portati a conoscenza degli ambienti interessati, erano stati indotti per lungo tempo a persistere in pratiche contrastanti con l'articolo summenzionato, e tenuto conto, d'altro canto, del fatto che considerazioni imperative di certezza del diritto inerenti non solo agli interessi delle parti in causa, ma anche ad un complesso di interessi sia privati che pubblici, ostavano in via di principio a che venissero rimesse in discussione le retribuzioni relative al passato.
- 33 Né l'una né l'altra di queste condizioni sussistono nella fattispecie sia per quel che riguarda le informazioni di cui dispongono ormai gli ambienti interessati circa la portata dell'art. 119 del Trattato, alla luce in particolare della giurisprudenza della Corte nel frattempo intervenuta in materia, sia per quanto riguarda il numero dei casi che nella fattispecie verrebbero coinvolti dall'efficacia diretta di detta disposizione.

Sulla quarta questione

- 34 La quarta questione è stata sollevata dal giudice nazionale solo per il caso in cui le due prime fossero risolte in senso negativo, quindi il suo esame è divenuto privo di scopo.

Sulle spese

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 ad essa sottoposte dalla Court of Appeal di Londra con ordinanza 19 febbraio 1980, dichiara:

- 1° Il contributo ad un regime di pensione versato dal datore di lavoro per conto dei dipendenti mediante un importo complementare dello stipendio lordo e che concorra pertanto a determinare l'importo di detto stipendio costituisce una «retribuzione» ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del Trattato CEE.**
- 2° L'art. 119 del Trattato può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali e questi devono garantire la tutela dei diritti che detta disposizione attribuisce ai singoli, in particolare nel caso in cui, in ragione dell'obbligo incombente ai soli lavoratori di sesso maschile o ai soli lavoratori di sesso femminile di contribuire ad un regime di pensione, i contributi di cui trattasi vengano versati dal datore di lavoro per conto del dipendente e prelevati sullo stipendio lordo di cui determinano il livello.**

Mertens de Wilmars

Pescatore

Mackenzie Stuart

Koopmans

O'Keeffe

Bosco

Touffait

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, l'11 marzo 1981.

Il cancelliere

A. Van Houtte

Il presidente

J. Mertens de Wilmars