

SENTENZA DELLA CORTE

15 maggio 1986\*

Nel procedimento 222/84,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale presentata alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dall'Industrial Tribunal of Northern Ireland, avente sede in Belfast, nella causa dinanzi ad esso pendente tra

**Marguerite Johnston**

e

**Chief Constable of The Royal Ulster Constabulary**

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne (GU L 39, pag. 40), e dell'art. 224 del trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann e R. Joliet, presidenti di sezione, O. Due, Y. Galmot, C. Kakouris e T. F. O'Higgins, giudici,

avvocato generale: M. Darmon

cancelliere: P. Heim

viste le osservazioni presentate:

— per la sig.ra Marguerite Johnston, per iscritto e oralmente dagli avv.ti A. Lester, QC, e D. Smyth, barrister, incaricati dai sigg. Murphy, Kerr & Co., solicitors,

— per il Regno Unito, per iscritto dalla sig.ra S. J. Hay del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistita dagli avv.ti A. Campbell, Senior

\* Lingua processuale: l'inglese.

Crown Counsel, e R. Plender, barrister, nonché oralmente dagli avv.ti F. Jacobs, QC, e R. Plender, barrister,

— per il Regno di Danimarca, oralmente, dal sig. L. Mikaelson,

— per la Commissione delle Comunità europee, per iscritto e oralmente, dai sigg. A. Toledano Laredo, consigliere giuridico principale, e J. Currall, membro del suo servizio giuridico,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 28 gennaio 1986,

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

### In fatto

Gli antefatti, le varie fasi del procedimento e le osservazioni presentate a norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia delle Comunità europee possono essere riassunti come segue.

#### I — Gli antefatti e il procedimento

##### A — *Gli antefatti*

1. La Royal Ulster Constabulary (in prosieguo: « RUC »), polizia dell'Irlanda del Nord, è posta sotto l'autorità del Chief Constable of the RUC, che ha il potere, in forza del Police Act (Northern Ireland), 1970, di nominare personale ausiliario di polizia (Reserve Constables) nella Royal Ulster Constabulary Reserve (in prosieguo: RUCR). Le modalità della nomina e le condizioni di servizio del personale della RUCR sono disciplinate dal regolamento del 1973 sulla polizia ausiliaria — Royal Ul-

ster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973 (SR & O 1973 n. 83) — il quale, nell'art. 4, dispone che possono essere nominate soltanto le persone di buona condotta morale, in buone condizioni di salute e fisicamente idonee al posto. Il Chief Constable può nominare ausiliari a posti a tempo pieno; essi costituiscono la RUC Full-time Reserve.

Nel regolamento del 1973 sulla polizia ausiliaria e nelle condizioni di lavoro della RUC Full-time Reserve non viene fatta alcuna distinzione, rilevante per la fattispecie, tra uomini e donne per quanto riguarda le loro mansioni. I primi Reserve Constables della RUCR venivano nominati nel 1970; nel 1973 delle donne venivano nominate per la prima volta nella RUCR. I primi agenti della RUC Full-time Reserve venivano nominati nel 1972; nel 1974 delle donne venivano nominate per la prima volta nella RUC Full-time Reserve.

Le nomine nella RUC Full-time Reserve sono effettuate, dal 1972, in base a contratti triennali. Fino al 1977, quando un contratto di lavoro veniva a scadenza venivano sempre proposti nuovi contratti a tempo pieno per un periodo di tre anni alle persone interessate, tanto uomini che donne, che avessero uno stato di servizio soddisfacente e restassero idonee alla prosecuzione del servizio.

2. Mentre in Inghilterra e nel Galles gli agenti di polizia sono in generale, disarmati, salvo che per operazioni specifiche, e non vige una politica generale contraria all'addestramento delle donne al maneggio e all'uso delle armi da fuoco o all'attribuzione alle stesse di compiti che implicano il porto di armi da fuoco, nell'Irlanda del Nord il Chief Constable ha adottato un atteggiamento diverso, a causa della campagna terroristica che imperversa ivi da molti anni. Infatti, gli attentati di cui molti poliziotti sono rimasti vittime hanno reso impossibile attenersi, nell'Irlanda del Nord, al principio secondo cui le forze di polizia svolgono le loro funzioni nella collettività senza portare armi, come nel resto del Regno Unito.

Gli agenti di polizia di sesso maschile portano di regola armi nell'espletamento dei loro compiti. Per contro gli agenti di polizia di sesso femminile e soprattutto quelli che fanno parte della RUCR non sono dotati di armi da fuoco e non sono addestrati al maneggio ed all'uso delle stesse. La considerazione che ha indotto il Chief Constable a non dotare gli agenti di polizia di sesso femminile di armi da fuoco è che, se detti agenti fossero armati, aumenterebbe il rischio che essi costituissero obiettivo di attentati. Secondo il Chief Constable, inoltre, armare gli agenti di polizia di sesso femminile ridurrebbe l'efficacia della loro opera in taluni settori dell'attività di polizia nei quali i servizi resi dalle donne sono particolarmente preziosi, in particolare nelle attività di indole assistenziale, che implicano contatti con famiglie e con minori. Infine, dotare di armi, oltre che gli uomini, anche le donne nel normale espletamento dei loro compiti, potrebbe apparire agli occhi del

pubblico come una grave deroga all'ideale costituito da un corpo di polizia disarmato.

Il numero di agenti di sesso maschile della RUC e della RUCR deceduti in seguito ad atti terroristici dal 1969 ammonta, secondo il provvedimento di rinvio, a 180, e 59 di loro erano stati scelti in anticipo come bersaglio. Due agenti di polizia di sesso femminile sono stati uccisi durante lo stesso periodo, ma nessuno di loro aveva costituito oggetto specifico di aggressione.

3. Nel 1980 il Chief Constable stabiliva che i contratti delle donne appartenenti alla RUC Full-time Reserve non sarebbero stati rinnovati, tranne nei casi in cui si trattasse di mansioni che potevano essere espletate solo da donne. I motivi di questa decisione erano i seguenti: in quell'epoca il numero di donne in servizio nella RUC era sufficiente a consentire l'espletamento di tutti i compiti di regola svolti dagli agenti di sesso femminile. I soli compiti per il cui svolgimento era necessario assumere personale nella RUC Full-time Reserve erano pertanto solo compiti generali di polizia. Si trattava in gran parte di compiti di sicurezza, come la sorveglianza e la scorta, che rendevano spesso necessari il maneggio e l'uso di armi da fuoco. Orbene, in ragione dell'atteggiamento, sopra descritto, del Chief Constable in materia di porto d'armi da parte degli agenti femminili della RUC, detti compiti non dovevano essere assegnati a donne.

A seguito di detta decisione, e salvo in un caso, non sono stati più offerti contratti di lavoro a tempo pieno a donne nella RUC Full-time Reserve. Per contro, come prima tali contratti sono stati proposti a uomini.

4. La sig.ra Marguerite Johnston entrava a far parte della RUC, come ausiliaria di polizia a mezzo tempo, nel marzo 1974. Nel novembre 1974 veniva assegnata alla RUC Full-time Reserve con un contratto triennale, cui faceva seguito un secondo contratto triennale che scadeva nel novembre 1980.

Fino al novembre 1980 la Johnston prestava servizio presso la stazione della RUC di Newcastle e svolgeva ivi i compiti ordinari dell'agente di polizia in uniforme, come restare di turno nel posto di polizia, uscire in servizio di pattugliamento, guidare il veicolo della pattuglia e collaborare alla perquisizione delle persone condotte alla stazione di polizia. Nello svolgimento di questi compiti non era armata ma, quando era di servizio fuori dalla stazione, era di regola accompagnata da un agente armato di sesso maschile della RUC Full-time Reserve.

Nel novembre 1980 il Chief Constable si rifiutava di offrire alla Johnston un nuovo contratto di lavoro a tempo pieno.

Successivamente essa veniva assunta a mezzo tempo presso la RUCR, ed attualmente lavora come centralinista. La sua retribuzione è proporzionalmente inferiore a quella che essa percepiva nella RUC Full-time Reserve.

È pacifico che la Johnston era un agente efficiente ed apprezzato della RUC Full-time Reserve ed aveva maturato esperienza nell'attività e nelle procedure di polizia, che il motivo per il quale il suo contratto a tempo pieno non venne rinnovato risiedeva nel nuovo atteggiamento assunto dal Chief Constable nei confronti degli agenti di sesso femminile della RUC Full-time Reserve e che, se essa fosse stata un uomo, il Chief Constable le avrebbe offerto un nuovo contratto a tempo pieno.

#### B — *Le norme nazionali relative alle discriminazioni basate sul sesso*

Nell'Irlanda del Nord il Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 [SI 1976, n. 1042 (NI 15)] contiene norme intese ad abolire discriminazioni basate sul sesso ed attuare il principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, all'addestra-

mento e all'avanzamento professionale e le condizioni di lavoro.

A norma dell'art. 8, n. 1, lett. c), del Sex Discrimination Order, quando si tratti di coprire un posto di lavoro è illegittimo discriminare una donna rifiutandosi o omettendo deliberatamente di offrirle il posto. L'art. 8, n. 2, lett. a), vieta al datore di lavoro di discriminare le donne attraverso le modalità di accesso alle possibilità di promozione, trasferimento, addestramento, o a qualsiasi altro vantaggio pecuniario o in natura oppure rifiutandosi o omettendo volontariamente di farle accedere a dette possibilità o detti vantaggi.

In base all'art. 10, n. 1, le disposizioni predette non si applicano alle occupazioni in cui il sesso maschile costituisca effettivamente un requisito per il posto di lavoro. L'art. 10, n. 2, limita questa deroga a taluni casi tassativamente definiti, fra i quali i casi in cui « la natura sostanziale dell'attività lavorativa richiede un uomo per motivi fisiologici (all'infuori della forza fisica o della capacità di resistenza) oppure, nelle rappresentazioni teatrali o in altri generi di spettacolo, per motivi di realismo, nel senso che la natura sostanziale dell'attività lavorativa sarebbe essenzialmente diversa se il lavoro fosse svolto da una donna ».

Il Sex Discrimination Order disciplina specificamente il lavoro nella polizia. Nell'art. 19, n. 1, esso stabilisce che l'agente di polizia presta la sua attività in base ad un rapporto di lavoro, e, nel n. 2 dello stesso articolo, dispone che i regolamenti emanati per l'attuazione del Police Act (Northern Ireland) 1970 non devono trattare diversamente uomini e donne, eccezione fatta per le esigenze relative alla statura, all'uniforme, all'equipaggiamento o alle indennità versate al posto dell'uniforme e dell'equipaggiamento.

L'art. 53 del Sex Discrimination Order stabilisce che nessuna disposizione della parte terza dello stesso, in cui rientra l'art. 8, può

avere l'effetto di rendere illegittimo un atto emanato allo scopo di salvaguardare la sicurezza dello Stato o di tutelare la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico. A norma del n. 2 dello stesso articolo, un certificato firmato dal ministro ed attestante che un determinato atto è stato emanato per gli scopi suddetti costituisce la prova inoppugnabile dell'esistenza di detti presupposti.

*C — La causa principale e le questioni pregiudiziali*

1. Il 27 novembre 1980 la Johnston proponeva dinanzi all'Industrial Tribunal un ricorso inteso all'accertamento dei suoi diritti nei confronti del Chief Constable della RUC per quanto riguarda:

- un nuovo posto a tempo pieno nella RUC Full-time Reserve;
- l'accesso all'addestramento professionale al maneggio e all'uso di armi da fuoco;
- la possibilità di svolgere un servizio pubblico connesso al mantenimento dell'ordine pubblico;
- l'attribuzione di un'indennità.

A sostegno del ricorso essa si richiamava al Sex Discrimination Order 1976 deducendo quanto segue:

- il Chief Constable aveva commesso nei suoi confronti una discriminazione illegittima ai sensi dell'art. 8, n. 1, lett. c), rifiutandosi o omettendo deliberatamente di offrirle un nuovo posto di lavoro nella RUC Full-time Reserve,
- il Chief Constable aveva commesso nei suoi confronti una discriminazione illegittima ai sensi dell'art. 8, n. 2, lett. a), in quanto le aveva negato l'accesso all'addestramento al maneggio ed all'uso delle armi da fuoco e la possibilità di svolgere compiti connessi al mantenimento dell'ordine pubblico.

2. Anteriormente alla prima udienza della causa suddetta, il ministro competente rilasciava un certificato, ai sensi dell'art. 53 del Sex Discrimination Order, in cui attestava che il rifiuto di offrire alla Johnston un posto a tempo pieno nella RUCR era motivato da esigenze inerenti alla salvaguardia della sicurezza dello Stato ed alla tutela della pubblica sicurezza e dell'ordine pubblico.

Dinanzi all'Industrial Tribunal la Johnston ammetteva che, in base alle disposizioni del Sex Discrimination Order considerate isolatamente, detto certificato la privava di qualsiasi rimedio giuridico. Essa si richiamava però alla direttiva 76/207/CEE, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, all'addestramento e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

L'Industrial Tribunal decideva di rivolgersi in via pregiudiziale alla Corte di giustizia a norma dell'art. 177 del trattato CEE, pur riservandosi di formulare le questioni da sollevare. Avverso questa decisione il Chief Constable proponeva gravame che veniva respinto da Lord Lowry, Lord Chief justice dell'Irlanda del Nord. Il Chief Constable impugnava questa decisione di rigetto dinanzi alla Court of Appeal dell'Irlanda del Nord.

Il giudizio di appello veniva sospeso per consentire una nuova discussione nel merito dinanzi all'Industrial Tribunal. In questa sede il Chief Constable ammetteva che gli artt. 10 e 19 del Sex Discrimination Order non potevano essere da lui utilmente invocati e si richiamava all'art. 224 del trattato CEE. L'Industrial Tribunal considerava che questo mezzo difensivo sollevava altre questioni di interpretazione del diritto comunitario che era opportuno sottoporre alla Corte di giustizia a norma dell'art. 177 del trattato CEE.

L'appello interposto dal Chief Constable contro la decisione del Lord Chief Justice dell'Irlanda del Nord veniva respinto il 13 ottobre 1983.

3. Con provvedimento 8 agosto 1984, l'Industrial Tribunal ha sottoposto alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:
- « 1) Se, secondo la corretta 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 (GU 1976, L 39, pag. 40) — in prosieguo: "la direttiva" — e nelle circostanze descritte nell'esposizione concordata dei fatti nella presente causa, uno Stato membro possa escludere dalla sfera d'applicazione della direttiva atti costituenti discriminazione in base al sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, compiuti allo scopo di salvaguardare la sicurezza nazionale o di tutelare la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico.
- 2) Se, secondo la corretta interpretazione della direttiva e nelle circostanze descritte nell'esposizione concordata dei fatti nella presente causa, il lavoro a tempo pieno come membro armato di un corpo di polizia di riserva, o l'addestramento al maneggio e all'uso di armi da fuoco per detto lavoro, possano costituire una delle attività professionali e eventualmente delle relative formazioni per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante, ai sensi dell'art. 2, n. 2.
- 3) Quali siano i principi e i criteri in base ai quali gli Stati membri devono stabilire se "il sesso rappresenti una condizione determinante" ai sensi dell'art. 2, n. 2, in relazione a) alle "attività professionali" di un membro armato di detto corpo di polizia e b) alle "relative formazioni"; se essi debbano prendere in considerazione la loro natura oppure tener conto delle condizioni per il loro esercizio.
- 4) Se, nelle circostanze indicate nell'esposizione dei fatti nella presente causa, la politica applicata dal comandante di un corpo di polizia, responsabile, per legge, della direzione e del controllo di detto corpo, contraria a che i membri di sesso femminile del corpo di polizia portino armi da fuoco possa costituire una "disposizione relativa alla protezione della donna" ai sensi dell'art. 2, n. 3, o una "disposizione amministrativa" ispirata da "motivi di protezione" ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c), della direttiva.
- 5) In caso di soluzione affermativa della questione sub 4, quali siano i principi ed i criteri in base ai quali gli Stati membri devono stabilire se i "motivi di protezione" siano "giustificati" ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c).
- 6) Se nelle circostanze della fattispecie la ricorrente possa invocare dinanzi ai giudici nazionali di Stati membri il principio della parità di trattamento concretizzato nelle pertinenti disposizioni della direttiva.
- 7) In caso di soluzione affermativa della questione sub 6
- a) se l'art. 224 del trattato CEE, correttamente interpretato, consenta agli Stati membri, in caso di gravi agitazioni interne che turbino l'ordine pubblico, di derogare a qualsiasi obbligo che altrimenti sarebbe imposto dalla direttiva a loro o ai datori di lavoro soggetti alla loro giurisdizione.
- b) In caso affermativo se, allo scopo di evitare che uno Stato membro si avvalga dell'art. 224 del trattato CEE, un singolo possa invocare il fatto che detto Stato membro non si è consultato con altri Stati membri ».

D — *La fase scritta del procedimento*

Il provvedimento di rinvio dell'Industrial Tribunal è pervenuto alla cancelleria della Corte il 4 settembre 1984. In conformità all'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia delle Comunità europee, hanno presentato osservazioni scritte la sig.ra Johnston, rappresentata dagli avv. ti Anthony Lester, QC, e David Smyth, incaricati dai sigg. Murphy, Kerr & Co., solicitors, il governo del Regno Unito, rappresentato dalla sig.ra S. J. Hay, in qualità di agente, assistita dagli avv. ti Anthony Campbell, Senior Crown Counsel, e Richard Plender, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. Armando Toledano Laredo, consigliere giuridico principale, e dal sig. Julian Curral, membro del suo servizio giuridico.

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*1. *Osservazioni della sig.ra Johnston*

A proposito della *prima questione*, la Johnston sostiene che gli scopi della salvaguardia della sicurezza nazionale o del mantenimento della pubblica sicurezza e dell'ordine pubblico possono giustificare una deroga al principio fondamentale della parità di trattamento solo se la deroga sia conforme all'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207/CEE. Soltanto nel contesto di attività particolari è possibile determinare se, in ragione della natura di attività professionali o di condizioni di esercizio, il sesso costituisca un requisito determinante. Non è invece conforme alla suddetta disposizione una deroga di portata generale stabilita senza alcun rapporto con

attività professionali particolari né con la loro natura o con le condizioni per il loro esercizio, per il solo motivo che il provvedimento discriminatorio di cui trattasi è stato adottato per salvaguardare la sicurezza nazionale o per tutelare la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico. Diversamente, gli Stati membri potrebbero, unilateralmente e sfuggendo al controllo delle istituzioni comunitarie, determinare la portata dell'art. 2, n. 2 (si veda la sentenza 4 dicembre 1974, causa 41/74, Van Duyn/Home Office, Racc. pag. 1337).

La *seconda questione* non può essere risolta nei termini vaghi in cui è redatta. Il problema se un posto di lavoro a tempo pieno in quanto agente armato di un corpo di polizia ausiliario possa rientrare nella sfera d'applicazione dell'art. 2, n. 2, della direttiva dipende dall'attività lavorativa particolare nell'ambito della categoria lavorativa generale di cui trattasi. Orbene, la Johnston ha svolto le sue attività lavorative particolari in maniera del tutto soddisfacente, senza che il fattore sesso abbia avuto importanza. Il semplice fatto che il Chief Constable abbia imposto agli agenti della RUC Reserve il porto d'armi non ha modificato la natura delle attività lavorative della Johnston né le condizioni del loro esercizio. Poiché nessuno ha mai insinuato che la Johnston non fosse idonea, a causa del suo sesso, ad essere addestrata al maneggio e all'uso di armi da fuoco, non si tratta di un caso in cui « la natura sostanziale dell'attività lavorativa richiede un uomo per motivi fisiologici » ai sensi dell'art. 10 del Sex Discrimination Order. Un posto di lavoro come quello di cui trattasi nella fattispecie può pertanto rientrare nella sfera di applicazione dell'art. 2, n. 2, della direttiva solo se ed in quanto delle attività lavorative particolari attinenti al tipo di posto considerato costituiscano attività per le quali il sesso dell'agente di polizia costituisca fattore determinante. Orbene, ciò non è dimostrato dagli argomenti svolti dal Chief Constable, che costituiscono soltanto vaghe generalizzazioni, né può essere ammesso a proposito di una esclusione di

portata così generale come quella che interessa gli agenti di sesso femminile della RUCR.

Per quanto riguarda la *terza questione*, la Johnston osserva che gli Stati membri, nello stabilire se sussistano i presupposti di cui all'art. 2, n. 2, della direttiva, devono tener presente che detta disposizione, in quanto costituisce deroga ad un diritto fondamentale dell'uomo, deve essere interpretata restrittivamente. I giudici nazionali devono controllare se detti presupposti sussistano e lo Stato o il datore di lavoro devono fornirne la prova. Gli Stati membri possono escludere solo un'attività particolare, in ragione della natura o delle condizioni di esercizio della stessa. La deroga dev'essere basata su motivi obiettivi. Nelle circostanze della fattispecie, il sesso dell'agente di polizia costituirebbe una « condizione determinante » solo se l'esecuzione dell'attività particolare da parte di una donna avesse l'effetto di modificarne la natura o se le condizioni di esercizio dell'attività stessa richiedessero che questa sia effettuata da un uomo in ossequio al diritto al rispetto dell'intimità, ad esempio in caso di perquisizione corporale. Orbene gli scopi indicati nella fattispecie nel certificato del ministro ed i motivi addotti dal Chief Constable non bastano a dimostrare che sussistano i detti presupposti.

L'art. 2, n. 3, della direttiva, al quale si riferisce la *quarta questione*, a proposito delle disposizioni relative alla protezione della donna, deve essere interpretato restrittivamente e lo Stato o il datore di lavoro interessato devono dimostrare che sussistono le condizioni cui è subordinata l'applicazione di detta disposizione. L'art. 2, n. 3, è inteso a garantire alle donne un trattamento speciale per la tutela della loro salute e della loro sicurezza in caso di gravidanza o di maternità, ma non consente provvedimenti

discriminatori che, col pretesto di proteggerle, le privino del posto di lavoro. D'altra parte, il Chief Constable non sostiene nemmeno che nella fattispecie sussistano i requisiti stabiliti dal Sex Discrimination Order a proposito della protezione della donna. Il fatto che il ministro ed il Chief Constable si siano richiamati ad un certificato ai sensi dell'art. 53 del Sex Discrimination Order osta a che essi facciano valere altri scopi, come la protezione della donna, che peraltro nessuno ha mai preso in considerazione prima dell'instaurazione della presente causa. In ogni caso, la totale esclusione delle donne dalla RUCR ed il diniego dell'addestramento all'uso di armi da fuoco senza tener conto dei compiti svolti dalla donna interessata e della personalità della stessa sono sproporzionati rispetto allo scopo di tutela addotto. Un divieto generale non è necessario per raggiungere detto scopo; questo potrebbe essere conseguito con altri mezzi la cui incidenza sia meno grave per le donne, come ad esempio l'addestramento delle donne al maneggio ed all'uso delle armi da fuoco e l'attribuzione ad agenti dell'uno e dell'altro sesso, particolarmente esperti nel maneggio e nell'uso di armi da fuoco, di compiti che richiedano requisiti del genere.

Poiché la soluzione della quarta questione dev'essere negativa, la *quinta questione* diventa priva di oggetto. Comunque, nell'applicare l'art. 3, n. 2, lett. c), della direttiva occorre tener conto del fatto che questa disposizione va interpretata in senso restrittivo. Lo Stato o il datore di lavoro interessato devono dimostrare che i motivi di protezione della donna sono fondati e che i mezzi impiegati sono proporzionati e necessari per conseguire lo scopo perseguito.

Per quanto riguarda la possibilità del singolo di avvalersi della direttiva, oggetto della *sesta questione*, l'art. 53 del Sex Discrimination Order è in contrasto con il chiaro, completo e preciso disposto dell'art. 6 della direttiva e pertanto non può ostare a che la

Johnston invochi dinanzi ai giudici nazionali le pertinenti disposizioni della direttiva. Nella fattispecie il Chief Constable e il ministro hanno agito non come privati, ma come autorità che esercitano poteri legali o sono incaricate di un compito di interesse pubblico, e sono pertanto vincolati dall'efficacia diretta della direttiva. Si deve comunque ammettere che le pertinenti disposizioni della direttiva hanno efficacia diretta orizzontale.

L'art. 224 del trattato CEE, al quale si riferisce la *settima questione*, non consente agli Stati membri di derogare unilateralmente e senza alcun controllo giurisdizionale a tutti i diritti e gli obblighi derivanti dai trattati, in particolare all'esercizio dei diritti fondamentali garantiti dal diritto comunitario. L'art. 224 dev'essere interpretato restrittivamente e può trovare applicazione solo qualora sussistano tutti i presupposti da esso stabiliti. Lo Stato membro ha un determinato potere discrezionale, non già un potere illimitato, sottratto a qualsiasi controllo da parte dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, per quanto riguarda i presupposti relativi all'ordine pubblico ed alle gravi agitazioni interne. Lo Stato membro deve inoltre dimostrare di adottare il provvedimento di deroga per i motivi indicati nell'art. 224 e provare che i mezzi impiegati sono proporzionati e necessari allo scopo perseguito. Esso deve aver consultato gli altri Stati membri e questi devono aver adottato di concerto dei provvedimenti. In ogni caso, il singolo ha la facoltà di far valere dinanzi al giudice nazionale qualsiasi inadempimento degli obblighi imposti dall'art. 224 affinché le parti possano « combattere ad armi pari » e affinché sia garantito il rispetto della legalità quando lo Stato membro invochi detto articolo.

## 2. Osservazioni del governo del Regno Unito

Per quanto riguarda la *prima questione*, il governo del Regno Unito osserva che la direttiva 76/207/CEE è, in via di principio, inapplicabile ai provvedimenti adottati dagli Stati membri per la salvaguardia della sicurezza dello Stato o per la tutela della pubblica sicurezza o dell'ordine pubblico e che gli Stati membri sono liberi di escludere questa materia dalla sfera d'applicazione delle loro norme sulla parità di trattamento. Questo emerge innanzitutto dall'interpretazione della direttiva conformemente al trattato ed ai principi generali del diritto. Infatti il trattato CEE nulla toglie al potere degli Stati membri di adottare i provvedimenti che essi ritengano utili o necessari per raggiungere gli scopi suddetti, come emerge dalle clausole di salvaguardia di cui agli artt. 36, 48, 56, 66, 223 e 224. È inconcepibile che una direttiva possa essere interpretata in modo da limitare detto potere degli Stati membri, che lo stesso trattato ha lasciato intatto. Allo stesso risultato conduce l'interpretazione della direttiva conformemente al suo scopo ed alla sua struttura. Infatti, non è necessario limitare il predetto potere degli Stati membri per conseguire gli scopi della direttiva, consistenti, come emerge dal preambolo della stessa, nell'evitare difficoltà per il funzionamento del mercato comune in ragione degli svantaggi concorrenziali che possono essere provocati dalla soppressione delle discriminazioni nonché nel realizzare gli scopi di natura sociale della Comunità. In circostanze come quelle che ricorrono nell'Irlanda del Nord, uno Stato membro ha pertanto il diritto di escludere, per salvaguardare la sicurezza dello Stato, la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico, dalla sfera d'applicazione della propria normativa attuativa del principio della parità fra uomini e donne dei provvedimenti come quelli adottati dal Chief Constable.

Per quanto riguarda la *seconda questione*, il governo del Regno Unito rileva che la lettera dell'art. 2, n. 2, della direttiva pone l'accento sul contesto in cui si colloca una determinata attività e da cui l'idoneità di una persona dell'uno o dell'altro sesso ad essere assunta può dipendere allo stesso modo che dalla natura dei requisiti prescritti. Spetta agli Stati membri determinare, in forza dell'art. 2, n. 2, le attività che devono essere escluse dalla sfera d'applicazione della direttiva e a questo proposito gli Stati membri godono di un potere discrezionale. Nell'interpretare la direttiva e nel determinarne la sfera d'applicazione, la Corte e gli Stati membri devono tener conto della necessità di conciliare il principio della parità di trattamento con altri interessi divergenti. La questione di diritto — sottoposta alla Corte nel caso presente — se un lavoro come quello di cui trattasi, svolto nelle condizioni indicate dal giudice di rinvio, possa rientrare nella nozione di attività lavorativa per la quale il sesso del lavoratore costituisce requisito determinante dev'essere risolta in senso affermativo, tenendo conto degli interessi, anch'essi fondamentali, della sicurezza nazionale.

L'enumerazione — chiesta con la *terza questione* — dei principi e dei criteri in base ai quali si deve stabilire se « il sesso rappresenti una condizione determinante » ai sensi dell'art. 2, n. 2 della direttiva è impossibile. I criteri dipendono dalla natura dell'attività e dal contesto in cui l'attività è svolta. Per conciliare il principio della parità di trattamento con le esigenze della sicurezza nazionale e della pubblica sicurezza o dell'ordine pubblico, lo Stato membro deve stabilire se sia necessario, in ragione di differenze d'ordine fisiologico o di distinzioni abitualmente operate fra i sessi, trattare diversamente le persone dell'uno e dell'altro sesso per quanto riguarda il lavoro o l'addestramento considerato. Sotto questo profilo, si può tener conto della differenza di forza fisica a

causa del maggior rischio di furto di armi da fuoco. È inoltre legittimo tener conto della prevedibile reazione del pubblico nel caso in cui le donne poliziotto fossero armate, nel caso in cui esse divenissero bersaglio di attacchi terroristici o nel caso in cui esse dovessero lavorare in contatto con famiglie e bambini. Sono questi i criteri che il Chief Constable ha seguito.

Per quanto riguarda la *quarta questione*, la nozione « disposizioni relative alla protezione della donna » ai sensi dell'art. 2, n. 3, della direttiva è illustrata dai termini « disposizioni legislative, regolamentari e amministrative » ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c), e ricomprende la politica che il Chief Constable segue nell'esercizio dei poteri conferitigli dalla legge. Detta politica ha lo scopo di proteggere le donne e di evitare che esse diventino bersaglio di attentati. La portata della frase « protezione della donna » non è limitata dal riferimento alla gravidanza ed alla maternità. Ciò emerge chiaramente dall'art. 3, n. 2, lett. c), giacché è poco probabile che disposizioni in materia di maternità o di gravidanza possano non essere più ispirate da un « motivo di protezione » giustificato. Non spetta alla Corte decidere se a buon diritto il Chief Constable abbia applicato la sua politica. Il Chief Constable ha potuto legittimamente prendere in considerazione la forza fisica e lo status culturale e sociale delle donne che possono giustificare, in periodi di emergenza, l'adozione di una disposizione intesa alla protezione della donna.

È impossibile enumerare esaurientemente i criteri da prendere in considerazione ai fini dell'art. 3, n. 2, lett. c), come chiesto dal giudice a quo con la *quinta questione*. L'interpretazione della suddetta disposizione può tuttavia essere facilitata dal raffronto

con la convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, che riguarda la discriminazione in materia di lavoro subordinato e di lavoro indipendente (25 giugno 1958, *Raccolta dei trattati delle Nazioni Unite*, vol. 362, pag. 31), la quale contempla il mantenimento in vigore di provvedimenti speciali per la tutela della donna in circostanze (maternità) o momenti (notte) determinati o per quanto riguarda taluni lavori (in sotterraneo) anche se tali lavori siano del pari difficili o pericolosi per gli uomini. La suddetta convenzione autorizza uno Stato a mantenere in vigore disposizioni intese a proteggere la donna quando sia generalmente ammesso da altri Stati o dalla popolazione interessata che le persone di detto sesso hanno bisogno di una protezione o di un'assistenza particolari. L'art. 8, punto 4, lett. b), della carta sociale europea fa obbligo di vietare l'impiego di manodopera femminile per lo svolgimento di lavori non adeguati alla donna perché pericolosi, insalubri o faticosi. Pertanto, gli Stati membri possono, allo scopo di proteggere la donna, tener conto dell'esistenza e della natura di una situazione di emergenza, del carattere faticoso o pericoloso del lavoro di cui trattasi e dell'opinione generale secondo cui le donne necessitano di una protezione o di un'assistenza particolari.

A proposito della *sesta questione*, che, a suo avviso, non deve essere risolta, il governo del Regno Unito assume che le disposizioni pertinenti della direttiva non hanno carattere sufficientemente preciso e assoluto per avere efficacia diretta. L'art. 2, n. 1, e l'art. 3, n. 1, considerati alla luce delle disposizioni successive della direttiva e con riguardo alle circostanze del caso di specie, costituiscono disposizioni condizionate ed imprecise poiché sono subordinate al potere di ciascuno Stato membro di escludere talune attività o di riesaminare le proprie disposizioni di legge, di regolamento e amministrative in conformità all'art. 9, n. 2, e poiché i criteri da applicare nell'esercizio di detto potere non sono formulati dalla diret-

tiva né si prestano ad un'enumerazione. Comunque, il singolo non può invocare le predette disposizioni della direttiva nei confronti del datore di lavoro. Orbene, nel caso presente il Chief Constable è, dal punto di vista costituzionale, indipendente dallo Stato ed ha la veste di datore di lavoro che decide di assumere o di non assumere una determinata persona. La direttiva non ha efficacia diretta in rapporti del genere. La tesi contraria si risolverebbe in una discriminazione ingiustificata ed illogica fra settore pubblico e settore privato e fra gli Stati membri, a seconda della ripartizione delle funzioni fra il settore pubblico e il settore privato per attività simili.

Per quanto riguarda l'art. 224 del trattato, cui si riferisce la *settima questione*, spetta allo Stato membro stabilire quali provvedimenti debbano essere adottati in caso di gravi agitazioni. Manifestamente, la situazione esistente nell'Irlanda del Nord va considerata situazione di gravi agitazioni interne che compromettono l'ordine pubblico. Il funzionamento del mercato comune non è pregiudicato dalla politica consistente nell'impiegare unicamente uomini nello svolgimento dei compiti di polizia armata. Inoltre, i singoli non possono far valere il fatto che uno Stato membro non si sia consultato con altri Stati membri per impedire allo stesso di applicare l'art. 224. Il rimedio contemplato dal trattato per il caso di abusiva applicazione dell'art. 224 è indicato nell'art. 225. L'art. 224 non attribuisce ai singoli nessun diritto che consenta loro di impedire l'esercizio dei poteri spettanti agli Stati membri in forza dello stesso articolo.

### 3. Osservazioni della Commissione

La Commissione osserva innanzitutto che le deroghe al divieto della disparità di trattamento fra uomo e donna, contemplate dall'art. 2, nn. 2 e 3, della direttiva 76/207/CEE, e che si riferiscono alla natura

o alle condizioni di esercizio delle attività o dell'addestramento professionale di cui trattasi ed alla protezione della donna, non sono pertinenti al caso di specie. Esse non fanno espresso riferimento alla sicurezza dello Stato o al mantenimento dell'ordine pubblico. Tuttavia, il trattato CEE contempla, nell'art. 224, siffatte ipotesi e pertanto non si può escludere la possibilità di una deroga al principio della parità di trattamento per tali motivi, in forza della stessa direttiva o in forza dell'art. 224 del trattato CEE.

La direttiva deve essere interpretata alla luce dell'art. 224 del trattato CEE. La Commissione è disposta ad ammettere che all'epoca dei fatti di causa, nel 1980, la situazione in Irlanda del Nord poteva giustificare l'applicazione di detto articolo a motivo di « gravi agitazioni interne che turbino l'ordine pubblico ». Per la ragioni esposte più oltre, non è necessario stabilire se un singolo possa far valere il fatto che il Regno Unito non abbia mai consultato gli altri Stati membri in proposito. Considerato l'art. 224 del trattato CEE, non è strettamente necessario esaminare le deroghe contemplate dalla direttiva. A questo proposito, la Commissione osserva tuttavia che, sebbene non sia contemplata espressamente alcuna deroga relativa alla sicurezza dello Stato o alla tutela dell'ordine pubblico o della pubblica sicurezza, siffatte considerazioni possono ciononostante indurre a riservare talune attività lavorative alle persone di un determinato sesso. Così, la Commissione è disposta a considerare fondata la decisione di principio di non armare le donne o di riservare talune attività di polizia agli uomini armati, nella situazione esistente in Irlanda del Nord, e ad ammettere inoltre che tale politica può essere adottata per proteggere le donne poliziotto.

Una deroga ad un principio fondamentale di diritto comunitario, stabilita mediante una semplice decisione amministrativa inopugnabile e sottratta al sindacato giurisdizionale, come quella contemplata dall'art. 53 del Sex Discrimination Order, non è però ammissibile né in base all'art. 224 del trattato CEE né in base alla direttiva. L'art. 224 stabilisce in ogni caso l'obbligo di consultazione. Le deroghe contemplate dalla direttiva richiedono in particolare la possibilità di un sindacato giurisdizionale, previsto tassativamente dall'art. 6 della direttiva stessa. Non è quindi lecito escludere il sindacato giurisdizionale per motivi di sicurezza dello Stato o di ordine pubblico. Non è sufficiente che lo Stato membro affermi di avere adottato un provvedimento in base ad una deroga contemplata dal trattato o da una norma di diritto derivato; esso deve dimostrare che sussistono i relativi presupposti, salvo restando il controllo da parte della Corte di giustizia.

Nell'ambito dell'art. 224 del trattato occorre non solo dimostrare che il provvedimento adottato sia giustificato da una determinata situazione, ma anche che esso è necessario per far fronte a detta situazione e che è stato rispettato il principio di proporzionalità. A questo proposito si può fare un parallelo con le deroghe contemplate dagli artt. 36 e 48, n. 3, del trattato CEE, che non creano alcuno spazio riservato agli Stati membri. Pertanto, il fatto che si sia verificata una situazione eccezionale del genere contemplato dall'art. 224 non basta perché uno Stato membro possa derogare, al di fuori di ogni sindacato giurisdizionale, ad un principio fondamentale del diritto comunitario. Dal punto di vista del principio di proporzionalità, nella fattispecie occorre soprattutto stabilire se fosse necessario e lecito, nella situazione esistente nel 1980, non solo escludere le donne poliziotto da determinati compiti, ma addirittura licenziarle o non rinnovare i loro contratti. Non è stato tuttora dimostrato che non sarebbe stato

sufficiente attribuire alla Johnston compiti non implicanti il porto d'armi come era accaduto in precedenza, durante i sei anni in cui l'interessata aveva prestato servizio presso la RUC Full-time Reserve.

Per quanto riguarda la *seconda questione*, la Commissione considera che, in ragione delle condizioni di esercizio dell'attività di cui trattasi, descritte dal giudice di rinvio, ma non in ragione della natura della stessa attività, il lavoro a tempo pieno di agente armato di polizia ausiliaria o l'addestramento al maneggio delle armi da fuoco possono rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 2, n. 2, della direttiva. A questo proposito, essa si richiama al fatto che nelle altre parti del Regno Unito il sesso non è considerato requisito determinante. Questa differenza risiede pertanto nelle condizioni di esercizio dell'attività e dell'addestramento degli agenti di polizia.

Per quanto riguarda la *terza questione*, non è necessario formulare un elenco esauriente, ma basta sottolineare gli elementi seguenti: la deroga dev'essere giustificata in relazione non ad un posto di lavoro considerato nel suo complesso, ma ai compiti specifici che esso comporta. Così, alla Johnston avrebbero potuto essere attribuiti determinati compiti di polizia che possono essere svolti senza porto d'armi. Questa soluzione può essere imposta dal principio di proporzionalità. Lo stesso vale per l'esclusione da taluni corsi di addestramento relativi a compiti particolari.

La soluzione della *quarta questione* dev'essere affermativa, date le circostanze della fattispecie, almeno per quanto riguarda l'art. 3, n. 2, lett. c), della direttiva, in cui si fa espressa menzione delle disposizioni amministrative.

A proposito della *quinta questione* la Commissione non fornisce un elenco esauriente di criteri da prendere in considerazione ai fini dell'art. 3, n. 2, lett. c), della direttiva, ma rileva che la necessità del divieto o della limitazione dell'occupazione femminile per lo svolgimento di una determinata attività può non essere più giustificata qualora sia mutata la situazione sociale o tecnica che l'aveva giustificata. È probabile che il motivo di protezione della donna resti fondato fintantoché la situazione dell'ordine pubblico nell'Irlanda del Nord permanga notevolmente più precaria che nel resto del Regno Unito.

Circa la *sesta questione*, la Commissione sottolinea che il Chief Constable non può richiamarsi al certificato emesso dal ministro. Non è compatibile con l'art. 6 della direttiva che lo Stato si basi su una disposizione della propria legislazione per negare agli amministratori il diritto di invocare dinanzi ai giudici nazionali le norme interne che danno attuazione alla direttiva. Di conseguenza, si deve prescindere dal certificato del ministro. Peraltro, il giudice nazionale deve statuire in base al solo diritto nazionale. Questo consente di risolvere la controversia senza che occorra accertare se un'altra disposizione della direttiva possa essere direttamente invocata dal singolo dinanzi al giudice nazionale.

La *settima questione*, lett. a), non si pone, poiché la sola disposizione su cui ci si deve basare nel caso presente è l'art. 6 della direttiva. L'obbligo dello Stato interessato di assoggettarsi al controllo delle istituzioni comunitarie e il diritto degli amministratori di adire i giudici nazionali non possono infatti essere esclusi in base all'art. 224 del trattato CEE. Analogamente, la soluzione della parte sub b) della questione è negativa poiché non ci si può richiamare al certificato del ministro e la causa deve essere esaminata nel merito dal giudice nazionale.

### III — La fase orale del procedimento

All'udienza del 9 ottobre 1985, hanno presentato osservazioni orali per la sig.ra Johnston gli avvocati A. Lester, QC, e D. Smyth, barrister, per il governo del Regno Unito i sigg. F. Jacobs, QC, e R. Plender, per il governo danese il sig. L. Mikaelson e per la Commissione delle Comunità europee i sigg. A. Toledano Laredo e J. Curral.

Il *governo danese* ha limitato le sue osservazioni all'interpretazione dell'art. 224 del

trattato CEE. Esso ha osservato che detto articolo consente di neutralizzare qualsiasi norma di diritto comunitario e lascia un amplissimo margine discrezionale agli Stati membri. A questo proposito, gli Stati membri non sono soggetti a sindacato giurisdizionale, salvo che in caso di abuso. I poteri conferiti dal suddetto articolo agli Stati membri devono essere intesi in senso ampio.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 28 gennaio 1986.

## In diritto

- 1 Con provvedimento 8 agosto 1984, pervenuto in cancelleria il 4 settembre successivo, l'Industrial Tribunal of Northern Ireland, avente sede in Belfast, ha sottoposto a questa Corte, in base all'art. 177 del trattato CEE, varie questioni pregiudiziali 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 (GU L 39, pag. 40), e dell'art. 224 del trattato CEE.
- 2 Dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la sig. ra Johnston e il Chief Constable della Royal Ulster Constabulary (in prosieguito: «RUC»). Quest'ultimo è l'autorità competente a nominare ausiliari di polizia nella RUC Reserve nell'Irlanda del Nord, in particolare a posti di servizio a tempo pieno, in base a contratti triennali e rinnovabili, nella RUC Full-time Reserve. La controversia verte sul rifiuto del Chief Constable di rinnovare il contratto di lavoro della Johnston nella RUC Full-time Reserve e di consentirle di seguire corsi di addestramento al maneggio e all'uso di armi da fuoco.

- 3 Dal provvedimento di rinvio emerge che il regolamento che stabilisce le modalità della nomina e le condizioni di lavoro nel corpo di polizia ausiliario — Royal Ulster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973 — non fa alcuna distinzione tra uomini e donne rilevante nella fattispecie. Dagli artt. 10 e 19 del Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 — SI 1976, n. 1042 (NI 15) — il quale contiene norme intese ad abolire le discriminazioni basate sul sesso e ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, all'addestramento e all'avanzamento professionale e le condizioni di lavoro — emerge che il divieto di discriminazione vale anche per il lavoro nella polizia e che uomini e donne non devono essere, in proposito, trattati diversamente, prescindendo dai requisiti relativi alla statura, all'uniforme, all'equipaggiamento oppure alle indennità per l'uniforme o l'equipaggiamento. Tuttavia, a tenore dell'art. 53, n. 1, del Sex Discrimination Order, nessuna delle disposizioni dello stesso che vietano le discriminazioni

« può avere l'effetto di rendere illegittimo un atto adottato per salvaguardare la sicurezza dello Stato o per tutelare la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico »

e, a termini del n. 2 dello stesso articolo,

« un certificato firmato dal ministro o a suo nome ed attestante che un atto specificato nel certificato è stato adottato per uno degli scopi menzionati nel n. 1 costituisce la prova inoppugnabile che detto atto è stato adottato per detto scopo ».

- 4 Nel Regno Unito gli agenti di polizia non portano, in generale, armi da fuoco nell'esercizio delle loro funzioni, tranne che nel corso di operazioni specifiche, e sotto questo profilo non viene fatta alcuna differenza tra uomini e donne. Dato l'elevato numero di attentati che da vari anni mietono vittime fra gli agenti di polizia nell'Irlanda del Nord, il Chief Constable della RUC riteneva opportuno abbandonare la prassi suddetta. Egli stabiliva pertanto che il personale maschile della RUC e della RUC Reserve avrebbe portato armi da fuoco nell'esercizio delle sue funzioni, mentre il personale femminile non ne sarebbe stato dotato e non sarebbe stato addestrato al maneggio e all'uso delle stesse.

- 5 Nel 1980 il Chief Constable considerava che il numero di donne in servizio nella RUC era sufficiente a consentire lo svolgimento degli specifici compiti di regola affidati agli agenti di sesso femminile. Tenuto conto del fatto che i compiti generali di polizia rendono spesso necessario il porto d'armi da fuoco, egli stabiliva che detti compiti non avrebbero più dovuto essere affidati ad agenti di sesso femminile e decideva di non rinnovare né offrire più contratti a donne nella RUC Full-time Reserve, a meno che non si trattasse di svolgere compiti riservati al personale femminile. Tranne che in un caso, a seguito di detta decisione non venivano più rinnovati o offerti contratti a donne nella RUC Full-time Reserve.
- 6 Secondo il provvedimento di rinvio, la Johnston faceva parte della RUC Full-time Reserve dal 1974 al 1980. Essa svolgeva con efficienza i compiti generali dell'agente di polizia in uniforme, come restare di turno nel posto di polizia, uscire in servizio di pattugliamento, guidare il veicolo della pattuglia e collaborare alla perquisizione delle persone condotte al posto di polizia. Nello svolgimento di detti compiti non era armata, ma quando era di servizio all'esterno era di regola accompagnata da un agente armato della RUC Full-time Reserve. Nel 1980 il Chief Constable le negava il rinnovo del contratto in ragione della sua nuova politica nei confronti del personale femminile della RUC Full-time Reserve.
- 7 La Johnston proponeva, dinanzi all'Industrial Tribunal, ricorso avverso il rifiuto di rinnovare il suo contratto e di addestrarla al maneggio di armi da fuoco, sostenendo di essere vittima di una discriminazione illegittima, vietata dal Sex Discrimination Order.
- 8 Nel corso del procedimento dinanzi all'Industrial Tribunal il Chief Constable produceva un certificato del Secretary of State, nel quale questo ministro del governo del Regno Unito attestava, conformemente all'art. 53 del Sex Discrimination Order, che « l'atto col quale la Royal Ulster Constabulary si è rifiutata di offrire alla sig. ra Marguerite I. Johnston un nuovo posto a tempo pieno nella Royal Ulster Constabulary Reserve è stato adottato allo scopo: a) di salvaguardare la sicurezza dello Stato; e b) di tutelare la pubblica sicurezza e l'ordine pubblico ».

9 Dal canto suo, la Johnston si richiamava alla direttiva 76/207, che, com'è stabilito nell'art. 1, della stessa, è intesa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso l'avanzamento, ed all'addestramento professionale, nonché le condizioni di lavoro. A tenore dell'art. 2, n. 1, detto principio implica l'assenza di qualsiasi discriminazione basata sul sesso, con riserva, tuttavia, delle deroghe contemplate dai nn. 2 e 3. Ai fini dell'attuazione dello stesso principio nei vari settori, gli artt. da 3 a 5 impongono agli Stati membri, in particolare, l'abolizione delle disposizioni di legge, di regolamento e amministrative con detto principio contrastanti e il riesame delle disposizioni di legge, di regolamento e amministrative originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati. A norma dell'art. 6, chiunque si ritenga vittima di una discriminazione deve poter far valere i suoi diritti per via giudiziaria.

10 L'Industrial Tribunal, onde poter essere messo in grado di definire la controversia, ha sollevato le seguenti questioni pregiudiziali:

- « 1) Se, secondo la corretta interpretazione della direttiva 76/207 del Consiglio e nelle circostanze di cui alla presente causa, uno Stato membro possa escludere dalla sfera d'applicazione della direttiva atti costituenti discriminazione in base al sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, compiuti allo scopo di salvaguardare la sicurezza nazionale o di tutelare la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico.
- 2) Se, secondo la corretta interpretazione della direttiva e nelle circostanze di cui alla presente causa, il lavoro a tempo pieno come membro armato di un corpo di polizia di riserva, o l'addestramento al maneggio e all'uso di armi da fuoco per detto lavoro, possano costituire una delle attività professionali e eventualmente delle relative formazioni per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante, ai sensi dell'art. 2, n. 2.
- 3) Quali siano i principi e i criteri in base ai quali gli Stati membri devono stabilire se " il sesso rappresenti una condizione determinante " ai sensi dell'art. 2, n. 2, in relazione a) alle " attività professionali " di un membro armato di detto corpo di polizia e b) alle " relative formazioni "; se essi debbano prendere in considerazione la loro natura oppure tener conto delle condizioni per il loro esercizio.

- 4) Se, nelle circostanze di cui alla presente causa, la politica applicata dal comandante di un corpo di polizia, responsabile, per legge, della direzione e del controllo di detto corpo, contraria a che i membri di sesso femminile del corpo di polizia portino armi da fuoco possa costituire una "disposizione relativa alla protezione della donna" ai sensi dell'art. 2, n. 3, o una "disposizione amministrativa" ispirata da « "motivi di protezione" ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c), della direttiva.
  
- 5) In caso di soluzione affermativa della questione sub 4, quali siano i principi ed i criteri in base ai quali gli Stati membri devono stabilire se i "motivi di protezione" siano "giustificati" ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c).
  
- 6) Se nelle circostanze della fattispecie la ricorrente possa invocare dinanzi ai giudici nazionali di Stati membri il principio della parità di trattamento concretizzato nelle pertinenti disposizioni della direttiva.
  
- 7) In caso di soluzione affermativa della questione sub 6
  - a) se l'art. 224 del trattato CEE, correttamente interpretato, consenta agli Stati membri, in caso di gravi agitazioni interne che turbino l'ordine pubblico, di derogare a qualsiasi obbligo che altrimenti sarebbe imposto dalla direttiva a loro o ai datori di lavoro soggetti alla loro giurisdizione.
  
  - b) In caso affermativo se, allo scopo di evitare che uno Stato membro si avvalga dell'art. 224 del trattato CEE, un singolo possa invocare il fatto che detto Stato membro non si è consultato con altri Stati membri. »
  
- 11) Onde poter fornire all'Industrial Tribunal soluzioni utili per la decisione della causa principale, è opportuno precisare la situazione sulla quale esso è chiamato a statuire. Come emerge dal provvedimento di rinvio, il Chief Constable ha ammesso dinanzi all'Industrial Tribunal che fra le disposizioni del Sex Discrimination Order solo l'art. 53 poteva giustificare la sua posizione. Dal canto suo, la Johnston ha ammesso che il certificato emesso dal Secretary of State la priverebbe di qualsiasi rimedio giuridico ove venisse applicato il solo diritto nazionale e che essa si è richiamata alla direttiva per neutralizzare l'efficacia dell'art. 53 del Sex Discrimination Order.

- 12 Risulta pertanto che le questioni sollevate dall'Industrial Tribunal mirano innanzitutto a stabilire se il diritto comunitario e la direttiva 76/207 consentano che al giudice nazionale venga impedito da una norma come l'art. 53, n. 2, del Sex Discrimination Order di esercitare pienamente il suo sindacato giurisdizionale (parte della sesta questione). Le questioni dell'Industrial Tribunal sono poi intese ad accertare se e in quali casi la direttiva consenta, in una situazione come quella che sussiste nel caso di specie, di trattare diversamente gli uomini e le donne che lavorano nella polizia per i motivi di tutela della pubblica sicurezza menzionati nell'art. 53, n. 1, del Sex Discrimination Order (questioni dalla prima alla quinta). Le questioni sollevate hanno inoltre lo scopo di chiarire se la direttiva possa eventualmente essere invocata avverso una norma di diritto nazionale con essa confliggente (parte restante della sesta questione). Infine, a seconda della soluzione fornita a detti problemi, potrebbe porsi la questione se sia lecito a uno Stato membro richiamarsi all'art. 224 del trattato CEE per sottrarsi agli obblighi che la direttiva gli impone in casi come quello di specie (settima questione).

#### **Sul diritto ad un rimedio giurisdizionale effettivo**

- 13 È opportuno, pertanto, esaminare innanzitutto la sesta questione nella parte in cui mira a stabilire se il diritto comunitario — e in particolare la direttiva 76/207 — obblighi gli Stati membri a far sì che i loro giudici nazionali possano effettivamente controllare il rispetto della direttiva e delle norme nazionali intese ad attuarla.
- 14 Secondo la Johnston, le disposizioni come l'art. 53, n. 2, del Sex Discrimination Order contrastano con l'art. 6 della direttiva poiché ostano all'esercizio del sindacato giurisdizionale da parte del giudice nazionale competente.
- 15 Il governo del Regno Unito rileva che l'art. 6 della direttiva non fa obbligo agli Stati membri di assoggettare al sindacato del giudice qualsiasi questione che possa sorgere nell'applicazione della direttiva, comprese quelle attinenti alla sicurezza nazionale e alla pubblica sicurezza. Norme in materia di prova come l'art. 53, n. 2, del Sex Discrimination Order sarebbero frequenti nel diritto processuale nazionale. Esse sarebbero giustificate dal fatto che le questioni di sicurezza nazionale e di pubblica sicurezza potrebbero essere utilmente valutate solo dalla competente autorità politica, cioè dal ministro che emette il certificato di cui trattasi.

- 16 La Commissione assume che attribuire al certificato di un ministro l'efficacia contemplata dall'art. 53, n. 2, del Sex Discrimination Order si risolverebbe nell'escludere completamente il sindacato giurisdizionale e sarebbe pertanto in contrasto con un principio fondamentale di diritto comunitario e con l'art. 6 della direttiva.
- 17 A questo proposito si deve innanzitutto ricordare che l'art. 6 della direttiva fa obbligo agli Stati membri di introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici interni i provvedimenti necessari per consentire a chiunque si ritenga vittima di una discriminazione « di far valere i propri diritti per via giudiziaria ». Da detta disposizione deriva che gli Stati membri sono tenuti ad adottare provvedimenti sufficientemente efficaci per raggiungere lo scopo della direttiva e a garantire che i diritti in tal modo attribuiti possano essere effettivamente fatti valere dagli interessati dinanzi ai giudici nazionali.
- 18 Il sindacato giurisdizionale che il succitato articolo vuole sia garantito costituisce espressione di un principio giuridico generale su cui sono basate le tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. Detto principio è stato del pari sancito dagli artt. 6 e 13 della convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, stipulata il 4 novembre 1950. Come si riconosce nella dichiarazione comune 5 aprile 1977 del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione (GU C 103, pag. 1), e come è dichiarato nella giurisprudenza della Corte, si deve tener conto, nell'ambito del diritto comunitario, dei principi ai quali è ispirata la convenzione suddetta.
- 19 A norma dell'art. 6 della direttiva, interpretato alla luce del predetto principio generale, qualsiasi persona ha il diritto di esperire un ricorso effettivo dinanzi a un giudice competente avverso gli atti che essa ritenga contrastanti col principio della parità di trattamento fra uomini e donne stabilito dalla direttiva 76/207. Tocca agli Stati membri garantire un sindacato giurisdizionale effettivo sul rispetto delle vigenti disposizioni del diritto comunitario e della normativa nazionale destinata ad attuare i diritti contemplati dalla direttiva.
- 20 La disposizione che, come l'art. 53, n. 2, del Sex Discrimination Order, attribuisca ad un certificato come quello di cui trattasi nella fattispecie valore di prova inopugnabile della sussistenza dei presupposti di una deroga al principio della parità di trattamento consente all'autorità competente di privare il singolo della possibi-

lità di far valere per via giudiziaria i diritti attribuiti dalla direttiva. Siffatta disposizione è pertanto in contrasto col principio del sindacato giurisdizionale effettivo sancito dall'art. 6 della direttiva.

- 21 Questa parte della sesta questione sollevata dall'Industrial Tribunal deve essere pertanto risolta nel senso che il principio del sindacato giurisdizionale effettivo sancito dall'art. 6 della direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, osta a che venga attribuito valore di prova inoppugnabile, che escluda l'esercizio del potere di controllo da parte del giudice, al certificato di un'autorità nazionale in cui si dichiara che sussistono i presupposti per derogare al principio della parità di trattamento tra uomini e donne ai fini della tutela della pubblica sicurezza.

#### **Sull'applicabilità della direttiva 76/207 a provvedimenti intesi a tutelare la pubblica sicurezza**

- 22 Occorre poi esaminare la prima questione, con la quale l'Industrial Tribunal chiede se, tenuto conto dell'assenza nella direttiva 76/207 di un'espressa disposizione riguardante provvedimenti adottati allo scopo di salvaguardare la sicurezza dello Stato o di tutelare l'ordine pubblico e in particolare la pubblica sicurezza, detta direttiva si applichi a siffatti provvedimenti.
- 23 Secondo la Johnston, non vige, a tale scopo, alcuna deroga generale al principio fondamentale della parità di trattamento che prescinda da attività lavorative particolari, dalla loro natura e dalle condizioni del loro esercizio. Una deroga siffatta, motivata dalla sola considerazione che un atto discriminatorio persegue scopi come la tutela della pubblica sicurezza, darebbe agli Stati membri la possibilità di sottrarsi unilateralmente agli obblighi imposti loro dalla direttiva.
- 24 Il governo del Regno Unito considera che le clausole di salvaguardia di cui agli artt. 36, 48, 56, 66, 223 e 224 del trattato CEE dimostrano che né il trattato né, di conseguenza, il diritto derivato si applicano nelle materie cui si riferisce la questione del giudice nazionale e limitano il potere degli Stati membri di adottare i provvedimenti che essi ritengono utili o necessari agli scopi di cui trattasi. Pertanto, i provvedimenti menzionati nella prima questione esulerebbero dalla sfera d'applicazione della direttiva.

- 25 La Commissione suggerisce di interpretare la direttiva alla luce dell'art. 224 del trattato CEE, nel senso che considerazioni di pubblica sicurezza potrebbero, nei casi specificamente contemplati da detto articolo e con riserva del controllo giurisdizionale, giustificare deroghe al principio della parità di trattamento anche qualora non sussistano i rigorosi presupposti stabiliti dall'art. 2, nn. 2 e 3, della direttiva.
- 26 A questo proposito si deve rilevare che il trattato contempla deroghe da applicare in situazioni che possano compromettere la pubblica sicurezza soltanto negli artt. 36, 48, 56, 223 e 224, che riguardano ipotesi eccezionali, chiaramente delimitate. In ragione del loro carattere limitato, detti articoli non si prestano ad un'interpretazione estensiva, né è lecito dedurne una riserva generale, inerente al trattato, per qualsiasi provvedimento adottato per motivi di pubblica sicurezza. Qualora si considerasse ogni disposizione di diritto comunitario soggetta ad una riserva generale, prescindendo dai presupposti specifici stabiliti dal trattato, si rischierebbe di compromettere la forza cogente e l'applicazione uniforme del diritto comunitario.
- 27 Ne consegue che l'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne non è soggetta ad alcuna riserva generale con riguardo a provvedimenti motivati dalla tutela della pubblica sicurezza, prescindendo dall'eventuale applicazione dell'art. 224 del trattato, che riguarda una situazione affatto eccezionale e costituisce oggetto della settima questione. I fatti che hanno indotto l'autorità competente a richiamarsi alle esigenze della tutela della pubblica sicurezza devono pertanto, se necessario, essere presi in considerazione innanzitutto nel contesto dell'applicazione delle specifiche disposizioni della direttiva.
- 28 La prima questione deve pertanto essere risolta nel senso che le discriminazioni basate sul sesso e operate per motivi attinenti alla tutela della pubblica sicurezza devono essere esaminate alla luce delle deroghe al principio della parità di trattamento tra uomini e donne contemplate dalla direttiva 76/207.

#### **Sulle deroghe consentite in ragione delle condizioni di esercizio dell'attività lavorativa**

- 29 Con la seconda e con la terza questione l'Industrial Tribunal chiede l'interpretazione della deroga al principio della parità di trattamento contemplata dall'art. 2, n. 2, della direttiva onde poter stabilire se una disparità di trattamento come quella

di cui trattasi rientri in detta deroga. A questo proposito esso chiede che gli vengano indicati i criteri e i principi secondo cui si deve giudicare se un'attività come quella di cui trattasi nella fattispecie faccia parte delle attività per le quali, « in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante ».

30 La Johnston osserva che non è possibile risolvere detta questione in termini così generali. Essa avrebbe svolto le mansioni di agente di polizia in maniera soddisfacente. Le donne sarebbero pienamente idonee ad essere addestrate al maneggio delle armi da fuoco. Spetterebbe all'Industrial Tribunal stabilire, tenuto conto dei compiti concreti assegnatili, se sia lecita una deroga in base all'art. 2, n. 2, della direttiva. Detta disposizione non consentirebbe di escluderla totalmente da qualsiasi posto nella RUC Full-time Reserve.

31 Secondo il governo del Regno Unito, gli Stati membri sono liberi di decidere se, tenuto conto delle esigenze della sicurezza nazionale e della pubblica sicurezza o dell'ordine pubblico, le condizioni di esercizio di un'attività lavorativa nella polizia ostino a che dette attività siano svolte da una donna munita di armi da fuoco. Gli Stati membri potrebbero prendere in considerazione, a questo proposito, criteri come la differenza tra i due sessi quanto alla forza fisica, la probabile reazione del pubblico dinanzi ad agenti di polizia di sesso femminile armati ed il rischio che questi diventino obiettivo di attentati. La decisione del Chief Constable, adottata in base a siffatti criteri, rientrerebbe nella riserva contemplata dall'art. 2, n. 2, della direttiva.

32 La Commissione considera che, in ragione delle condizioni del suo esercizio, e non della sua natura, l'attività dell'agente di polizia armato può essere considerata attività per la quale il sesso costituisce requisito determinante. Tuttavia, le deroghe dovrebbero essere giustificate relativamente a compiti specifici, non al posto considerato nel suo complesso. In particolare, si dovrebbe rispettare il principio di proporzionalità. Spetterebbe al giudice nazionale giudicare la discriminazione di cui trattasi sotto questo profilo.

33 A questo proposito si deve innanzitutto osservare che la decisione, adottata dalle autorità di polizia dell'Irlanda del Nord in ragione delle esigenze della tutela della pubblica sicurezza, di scostarsi dal principio, generalmente applicato in altre parti

del Regno Unito, secondo cui gli agenti di polizia non devono essere armati nel normale esercizio delle loro funzioni non implica nessuna distinzione fra uomini e donne e non rientra pertanto nella sfera d'applicazione del principio della parità di trattamento. Solo in quanto il Chief Constable ha deciso che le donne non sarebbero state né dotate di armi da fuoco né addestrate al maneggio delle stesse, che i compiti generali di polizia sarebbero stati in futuro riservati agli uomini armati e che i contratti delle donne della RUC Full-time Reserve alle quali, come nel caso della Johnston, erano prima affidati compiti generali di polizia non sarebbero stati rinnovati, la valutazione di tali provvedimenti alla luce della direttiva entra in considerazione.

- 34 Poiché, come emerge dal provvedimento di rinvio, il Sex Discrimination Order si applica espressamente ai posti di lavoro nella polizia e poiché a questo proposito nelle specifiche disposizioni in materia non si fa alcuna distinzione fra uomini e donne, la natura dell'attività lavorativa nella polizia non è pertinente per giustificare la discriminazione controversa. Si deve invece accertare se, in ragione delle specifiche condizioni d'esercizio dell'attività descritta nel provvedimento di rinvio, il sesso costituisca un requisito determinante per detta attività.
- 35 Come emerge dal provvedimento di rinvio, l'atteggiamento adottato dal Chief Constable nei confronti del personale femminile della RUC Full-time Reserve è motivato dalla considerazione che, se le donne fossero munite di armi da fuoco, aumenterebbero le probabilità che esse costituiscano obiettivo di attentati e che le loro armi cadano nelle mani degli aggressori, che il porto di armi da parte delle donne, eccessivamente contrastante con l'ideale costituito dalla polizia disarmata, sarebbe malvisto dal pubblico e che dotare le donne di armi renderebbe meno efficace il lavoro, particolarmente prezioso, da esse svolto nel settore sociale, in cui hanno a che fare con famiglie e con minori. I motivi esposti dal Chief Constable si riferiscono alle particolari condizioni in cui la polizia si trova a dover operare nell'Irlanda del Nord, tenuto conto delle esigenze della tutela della pubblica sicurezza in una situazione di gravi disordini interni.
- 36 Per quanto riguarda il se tale motivazione possa trovare avallo nell'art. 2, n. 2 della direttiva, si deve innanzitutto rilevare che quest'ultima disposizione, in quanto contempla una limitazione di un diritto individuale sancito dalla direttiva, dev'essere interpretata in senso restrittivo. Occorre però ammettere che le condizioni di esercizio dell'attività professionale dei componenti di un corpo di polizia armato sono determinate dall'ambiente nel quale detta attività viene svolta. A questo proposito,

non si può escludere la possibilità che, in una situazione di gravi disordini interni, il porto di armi da fuoco da parte di donne poliziotto le esponga a un più grave rischio di attentati e sia pertanto in contrasto con le esigenze della pubblica sicurezza.

- 37 Di conseguenza, le condizioni di esercizio di talune attività di polizia possono essere tali da rendere il sesso requisito determinante per lo svolgimento delle stesse attività. In tal caso, uno Stato membro può riservare agli uomini detti compiti e il relativo addestramento. Esso è però tenuto, in base all'art. 9, n. 2, della direttiva, ad esaminare periodicamente le attività di cui trattasi per accertare se, tenuto conto dell'evoluzione sociale, la deroga al sistema generale della direttiva possa essere ancora tenuta ferma.
- 38 Si deve inoltre ricordare che, nel determinare la portata di qualsiasi limitazione di un diritto individuale, come quello alla parità di trattamento fra uomini e donne stabilito dalla direttiva, occorre rispettare il principio di proporzionalità, che fa parte dei principi giuridici generali sui quali è basato l'ordinamento giuridico comunitario. Il suddetto principio esige che siffatte limitazioni non eccedano quanto è adeguato e necessario per raggiungere lo scopo perseguito e prescrive di conciliare, per quanto possibile, il principio della parità di trattamento con le esigenze della pubblica sicurezza che sono determinanti per le condizioni di esercizio dell'attività di cui trattasi.
- 39 Nell'ambito della ripartizione delle competenze stabilita dall'art. 177 del trattato CEE, spetta al giudice nazionale accertare se i motivi su cui il Chief Constable si è basato siano effettivamente fondati e giustificino il provvedimento concreto adottato nei confronti della Johnston. Spetta inoltre al giudice nazionale controllare se il principio di proporzionalità sia rispettato e stabilire se il rifiuto di rinnovare il contratto della Johnston non possa essere evitato attribuendo alle donne compiti che, senza che venga compromesso il raggiungimento degli scopi perseguiti, possano essere svolti senza il porto d'armi.
- 40 La seconda e la terza questione dell'Industrial Tribunal devono pertanto essere risolte come segue: l'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207 dev'essere interpretato nel senso che uno Stato membro, nel giudicare se, in ragione delle condizioni di esercizio dell'attività di agente di polizia, il sesso costituisca un requisito determinante per detta attività lavorativa, può tener conto delle esigenze della tutela della pub-

blica sicurezza per riservare, in una situazione interna caratterizzata da frequenti attentati, i compiti generali di polizia a uomini dotati di armi da fuoco.

### **Sulle deroghe consentite per motivi di protezione della donna**

- 41 Con la quarta e con la quinta questione l'Industrial Tribunal chiede poi alla Corte l'interpretazione delle nozioni « protezione della donna » ai sensi dell'art. 2, n. 3, della direttiva e « motivi di protezione » ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c), criteri cui sono ispirate talune disposizioni nazionali, onde poter giudicare se la disparità di trattamento controversa possa rientrare nelle deroghe al principio della parità di trattamento contemplate in base ai criteri suddetti.
- 42 Secondo la Johnston, le disposizioni di cui sopra devono essere interpretate in senso restrittivo e sono intese unicamente a garantire alle donne un trattamento speciale per tutelarne la salute e la sicurezza in caso di gravidanza o di maternità. Non sarebbe pertinente invocarle per giustificare la totale esclusione delle donne dal servizio in un corpo di polizia armato.
- 43 Il governo del Regno Unito sostiene che l'atteggiamento tenuto nei confronti delle donne nella RUC Full-time Reserve è dovuto all'intento di proteggerle, cioè di evitare che esse diventino bersaglio di attentati. La nozione « protezione della donna » potrebbe ricomprendere detto scopo in periodi di gravi disordini. La Commissione è anch'essa dell'avviso che una situazione eccezionale come quella esistente nell'Irlanda del Nord ed i pericoli che essa comporta per gli agenti di polizia di sesso femminile dotati di armi da fuoco possano essere presi in considerazione sotto il profilo della protezione della donna.
- 44 A questo proposito si deve rilevare che, al pari del n. 2, dell'art. 2 della direttiva, il n. 3 dello stesso, che determina del pari la portata dell'art. 3, n. 2, lett. c), va interpretato in senso restrittivo. Dall'espressa menzione della gravidanza e della maternità emerge che la direttiva mira a garantire la protezione della condizione biologica della donna e delle relazioni particolari tra la donna e il figlio. La suddetta disposizione della direttiva non consente pertanto di escludere le donne da un determinato posto di lavoro per il motivo che l'opinione pubblica esigerebbe che esse siano più protette degli uomini contro rischi che riguardano allo stesso

modo gli uomini e le donne e che sono diversi dalle esigenze specifiche di protezione della donna come quelle espressamente menzionate.

- 45 Non risulta che i rischi e i pericoli ai quali le donne sono esposte nell'esercizio delle loro funzioni nella polizia, in una situazione come quella esistente nell'Irlanda del Nord, siano diversi da quelli cui qualsiasi uomo è del pari esposto nell'esercizio delle stesse funzioni. La totale esclusione delle donne da detta attività lavorativa in ragione di un rischio di carattere generale e non peculiare alle donne per motivi di tutela della pubblica sicurezza non rientra nell'ambito delle disparità di trattamento che l'art. 2, n. 3, della direttiva consente ai fini della protezione della donna.
- 46 La quarta e la quinta questione dell'Industrial Tribunal devono pertanto essere risolte nel senso che le disparità di trattamento fra uomini e donne consentite dall'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207 ai fini della protezione della donna non comprendono rischi e pericoli, come quelli ai quali qualsiasi agente di polizia armato è esposto nell'esercizio delle sue funzioni in una determinata situazione, che non riguardino specificamente le donne in quanto tali.

#### *Sull'efficacia della direttiva 76/207*

- 47 L'Industrial Tribunal chiede ancora, con la sesta questione, se nell'ambito di giudizi instaurati dinanzi a giudici nazionali i singoli possano prevalersi della direttiva. Tenuto conto di quanto precede, la questione si pone in particolare con riguardo agli artt. 2 e 6 della direttiva.
- 48 La Johnston osserva che l'art. 2, n. 1, della direttiva è redatto in termini assoluti e sufficientemente chiari e precisi per aver efficacia diretta. Esso potrebbe essere invocato contro il Chief Constable in quanto autorità pubblica. Comunque, la direttiva avrebbe efficacia diretta orizzontale anche nei confronti dei privati.
- 49 Secondo il governo del Regno Unito, l'art. 2, n. 1, della direttiva è una disposizione condizionata in quanto è subordinata a deroghe che gli Stati membri possono determinare discrezionalmente. Il Chief Constable sarebbe, sotto il profilo costituzionale, indipendente dallo Stato e sarebbe interessato nella fattispecie solo come datore di lavoro. La direttiva non avrebbe efficacia diretta in siffatti rapporti.

- 50 La Commissione considera che il caso può essere risolto in base al diritto nazionale e che non vi è motivo di pronunziarsi sull'efficacia diretta degli artt. 2 e 3 della direttiva.
- 51 A questo proposito si deve osservare innanzitutto che in tutti i casi in cui una direttiva sia attuata correttamente, i suoi effetti raggiungono i singoli per il tramite dei provvedimenti di attuazione emanati dallo Stato membro interessato. Pertanto, la questione se l'art. 2, n. 1, possa essere invocato dinanzi ai giudici nazionali è priva d'oggetto poiché è assodato che detta disposizione è stata recepita nel diritto nazionale.
- 52 La deroga al principio della parità di trattamento consentita, come si è detto, dall'art. 2, n. 2, costituisce solo una facoltà per gli Stati membri. Spetta al giudice nazionale competente accertare se lo Stato membro interessato si sia avvalso di detta facoltà in talune disposizioni nazionali e valutare il contenuto di queste. La questione se il singolo possa richiamarsi ad una disposizione della direttiva per ottenere la disapplicazione di una deroga contemplata dal diritto nazionale si porrebbe soltanto se detta deroga travalicasse i limiti delle eccezioni consentite dall'art. 2, n. 2, della direttiva.
- 53 In questo contesto si deve in primo luogo rilevare che, come la Corte ha già affermato nelle sentenze 10 aprile 1984 (causa 14/83, von Colson e Kamann, Racc. pag. 1891, e causa 79/83, Harz, Racc. pag. 1921), l'obbligo degli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato da questa contemplato, come pure il dovere loro imposto dall'art. 5 del trattato di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di detto obbligo, valgono per tutti gli organi degli Stati membri, ivi compresi, nell'ambito di loro competenza, quelli giurisdizionali. Ne consegue che nell'applicare il diritto nazionale, e in particolare una legge nazionale espressamente adottata per l'attuazione della direttiva 76/207, il giudice nazionale deve interpretare il proprio diritto nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva onde conseguire il risultato contemplato dall'art. 189, 3° comma, del trattato CEE. Spetta pertanto all'Industrial Tribunal interpretare il Sex Discrimination Order, e in particolare l'art. 53, n. 1, dello stesso, alla luce della direttiva, come interpretata sopra, per garantire la piena efficacia della stessa.
- 54 Per l'ipotesi in cui, tenuto conto di quanto precede, la questione se il singolo possa richiamarsi alla direttiva per opporsi a una deroga stabilita dal diritto nazionale si

ponesse ugualmente, occorre ricordare la costante giurisprudenza della Corte (si veda segnatamente la sentenza 19 gennaio 1982, causa 8/81, Becker, Racc. pag. 53). In particolare, la Corte ha affermato recentemente, nella sentenza 26 febbraio 1986 (causa 152/84, Marshall, Racc. 1986, pag. 723), che talune disposizioni della direttiva 76/207 sono, dal punto di vista del contenuto, assolute e sufficientemente precise e che i singoli possono invocarle nei confronti dello Stato membro che non le abbia attuate correttamente.

55 Detto rilievo è stato fatto, nella succitata sentenza 26 febbraio 1986, a proposito dell'applicazione del principio della parità di trattamento — stabilito dall'art. 2, n. 1, della direttiva — alle condizioni inerenti al licenziamento, cui si riferisce l'art. 5, n. 1. Esso vale anche per quanto riguarda l'applicazione del principio suddetto, alle condizioni relative all'accesso al lavoro ed all'accesso all'addestramento e al perfezionamento professionale, di cui trattano gli artt. 3, n. 1, e 4 e di cui trattasi nella fattispecie.

56 Sempre nella sentenza 26 febbraio 1986 la Corte ha dichiarato che i singoli possono invocare la direttiva nei confronti di un organo dello Stato, indipendentemente dal se detto organo agisca come datore di lavoro o come autorità pubblica. Per quanto riguarda un'autorità come il Chief Constable, si deve rilevare come dal provvedimento di rinvio emerga che trattasi di un funzionario responsabile della direzione dei servizi di polizia. Tale autorità pubblica, incaricata dallo Stato di garantire l'ordine pubblico e la pubblica sicurezza, non agisce come privato, quali che siano i suoi rapporti con altri organi dello Stato. Essa non può avvalersi dell'inosservanza del diritto comunitario da parte dello Stato da cui emana.

57 La sesta questione deve pertanto essere risolta nel senso che i singoli possono esigere, nei confronti di un'autorità statale incaricata del mantenimento dell'ordine pubblico e della pubblica sicurezza, la quale agisca in qualità di datore di lavoro, l'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne sancito dall'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207 alle condizioni di accesso al lavoro e di accesso all'addestramento e al perfezionamento professionali, di cui trattano gli artt. 3, n. 1, e 4, perché venga disapplicata una deroga a detto principio stabilita dal diritto nazionale e che travalichi i limiti delle eccezioni consentite dall'art. 2, n. 2.

- 58 A proposito dell'art. 6 della direttiva, il quale — come si è detto — si applica anch'esso nella fattispecie, la Corte ha già affermato nelle succitate sentenze 10 aprile 1984 che esso non implica — per quanto riguarda le sanzioni dell'eventuale discriminazione — alcun obbligo assoluto e sufficientemente preciso che possa essere fatto valere dai singoli. Per contro, in quanto da detto articolo, interpretato alla luce del principio generale ivi espresso, risulta che chiunque si ritenga leso da una discriminazione basata sul sesso deve poter esperire un rimedio giurisdizionale effettivo, tale disposizione è sufficientemente precisa e assoluta per poter essere fatta valere nei confronti dello Stato membro che non abbia provveduto a darle piena attuazione nel suo ordinamento giuridico interno.
- 59 Questa parte della sesta questione dev'essere pertanto risolta nel senso che la disposizione dell'art. 6 secondo la quale chiunque si ritenga leso da una discriminazione in base al sesso deve poter esperire un rimedio giurisdizionale effettivo può essere fatta valere dai singoli nei confronti dello Stato membro che non abbia provveduto a darle piena attuazione nel suo ordinamento giuridico interno.

*Sull'art. 224 del trattato CEE*

- 60 A proposito della settima questione, vertente sull'interpretazione dell'art. 224, da quanto precede emerge che l'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207 consente agli Stati membri di prendere in considerazione le esigenze della tutela della pubblica sicurezza in un caso come quello di specie. Per quanto riguarda l'esigenza di garantire il sindacato giurisdizionale nel rispetto delle norme stabilite dalla direttiva, nessun dato del fascicolo e nessuna delle osservazioni presentate alla Corte autorizzano a ritenere che la situazione esistente nell'Irlanda del Nord renda impossibile il sindacato giurisdizionale o che dei provvedimenti necessari per la tutela della pubblica sicurezza possano essere resi inefficaci dal controllo esercitato dai giudici nazionali. Di conseguenza, la questione se l'art. 224 del trattato CEE possa essere invocato da uno Stato membro per sottrarsi agli obblighi impostigli dal diritto comunitario e segnatamente dalla direttiva non si pone nella fattispecie.
- 61 La settima questione è pertanto priva d'oggetto, tenuto conto della soluzione delle altre questioni.

## Sulle spese

- 62 Le spese sostenute dai governi del Regno Unito e della Danimarca 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 ha il carattere di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

### LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Industrial Tribunal of Northern Ireland, con provvedimento 8 agosto 1984, dichiara:

- 1) Il principio del sindacato giurisdizionale effettivo sancito dall'art. 6 della direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, osta a che venga attribuito valore di prova inoppugnabile, che escluda l'esercizio del potere di controllo da parte del giudice, al certificato di un'autorità nazionale in cui si dichiara che sussistono i presupposti per derogare al principio della parità di trattamento tra uomini e donne ai fini della tutela della pubblica sicurezza. La disposizione dell'art. 6 secondo cui chiunque si ritenga leso da una discriminazione in base al sesso deve poter esperire un rimedio giurisdizionale effettivo può essere fatta valere dai singoli nei confronti dello Stato membro che non abbia provveduto a darle piena attuazione nel suo ordinamento giuridico interno.
- 2) Le discriminazioni basate sul sesso e operate per motivi attinenti alla tutela della pubblica sicurezza devono essere esaminate alla luce delle deroghe al principio della parità di trattamento tra uomini e donne contemplate dalla direttiva, 76/207.

- 3) L'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207 dev'essere interpretato nel senso che uno Stato membro, nel giudicare se, in ragione delle condizioni di esercizio dell'attività di agente di polizia, il sesso costituisca un requisito determinante per detta attività lavorativa, può tener conto delle esigenze della tutela della pubblica sicurezza per riservare, in una situazione interna caratterizzata da frequenti attentati, i compiti generali di polizia a uomini dotati di armi da fuoco.
- 4) Le disparità di trattamento fra uomini e donne consentite dall'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207 ai fini della protezione della donna non comprendono rischi e pericoli, come quelli ai quali qualsiasi agente di polizia armato è esposto nell'esercizio delle sue funzioni in una determinata situazione, che non riguardino specificamente le donne in quanto tali.
- 5) I singoli possono esigere, nei confronti di un'autorità statale incaricata del mantenimento dell'ordine pubblico e della pubblica sicurezza, la quale agisca in qualità di datore di lavoro, l'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne sancito dall'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207 alle condizioni di accesso al lavoro e di accesso all'addestramento e al perfezionamento professionali, di cui trattano gli artt. 3, n. 1 e 4, perché venga disapplicata una deroga a detto principio stabilita dal diritto nazionale e che travalichi i limiti delle eccezioni consentite dall'art. 2, n. 2.

Mackenzie Stuart	Koopmans	Everling	Bahlmann	
Joliet	Due	Galmot	Kakouris	O'Higgins

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 15 maggio 1986.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart