rapporti di lavoro e d'impiego devono avere. La necessità di garantire la completa attuazione della direttiva esige pertanto che le clausole di questi contratti collettivi incompatibili con gli obblighi imposti dalla direttiva agli Stati membri possano essere resi inefficaci, eleminate o modificate in modo conveniente.

2. Benché l'art. 2, n. 2 della direttiva n. 76/207 consenta agli Stati membri di escludere dal campo d'applicazione della direttiva stessa le attività professionali per le quali, data la loro natura o le modalità del loro esercizio, il sesso costituisca una condizione decisiva, il fatto che una legge di uno Stato membro escluda dal divieto di discriminazione fra i sessi tutte le occupazioni in case private o nelle imprese in cui il numero degli occupati non è superiore a cinque, dato il carattere generale dell'esclusione va tuttavia oltre lo scopo che può essere legittimamente perseguito nell'ambito della disposizione di cui trattasi.

3. Nel campo dell'accesso alla professione di levatrice e dalla preparazione alla stessa relativa gli Stati membri hanno l'obbligo di attuare il principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva n. 76/207. Bisogna tuttavia ammettere che attualmente le suscettibilità personali possono avere molto peso nei rapporti fra la levatrice e la paziente. Pertanto, omettendo in questo momento di dare piena attuazione al principio stabilito dalla direttiva, uno Stato membro non oltrepassa i limiti della facoltà attribuita agli Stati membri dagli articoli 9, n. 2 e 2, n. 2 della direttiva stessa.

Nella causa 165/82

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, rappresentata dal sig. John Forman, del suo ufficio legale, in qualità di agente e con domicilio eletto in Lussemburgo presso il sig. Oreste Montalto, dell'ufficio legale della Commissione edificio Jean Monnet, Kirchberg,

ricorrente,

contro

REGNO UNITO DI GRAN BRETAGNA E IRLANDA DEL NORD, rappresentata dal sig. J. D. Howes, del Treasury Solicitor's Department, assistito dal sig. I. Glick, con domicilio eletto a Lussemburgo presso l'ambasciata del Regno Unito,

convenuto,

causa avente ad oggetto la dichiarazione che il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dal Trattato CEE, non adottando nel termine pre-

scritto le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla preparazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori J. Mertens de Wilmars, presidente T. Koopmans, K. Bahlmann e Y. Galmot, presidenti di Sezione, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due e U. Everling, giudici,

avvocato generale: S. Rozès
cancelliere: P. Heim

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

Gli antefatti, lo svolgimento del procedimento, le conclusioni nonché i mezzi e gli argomenti delle parti si possono riassumere come segue:

I — Gli antefatti e la fase scritta del procedimento

La direttiva del Consiglio 76/207 ha come scopo l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, la preparazione professionale nonché le condizioni di lavoro; tale principio è denominato «principio della parità di trattamento (art. 1, n. 1).

L'art. 2 della trattativa dispone:

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

2. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di esclu-

dere dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione dominante.

. . .»

L'art. 3 della direttiva dispone:

«1. L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine gli Stati membri adottano i provvedimenti "che sono indicati nel seguito di questo articolo"».

L'art. 4 della direttiva dispone:

«L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento, di formazione, di perfezionamento e di aggiornamento professionali, implica che gli Stati membri adottino "i provvedimenti indicati più avanti in questo articolo"».

Le disposizioni che qui ci interessano dell'art. 5 della direttiva sono le seguenti:

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

2. A tal fine, gli Stati membri adottano i provvedimenti "indicati nel seguito di questa disposizione"».

I provvedimenti che gli Stati membri devono adottare ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 sono quelli:

«. . . necessari affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipententi».

Gli artt. 3 e 5 impongono inoltre che

«c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni».

L'art. 4, dal suo canto, esige che:

«c) L'orientamento, la formazione, il perfezionamento nonché l'aggiornamento professionali, fatta salva l'autonomia accordata in alcuni Stati membri a taluni istituti privati di for-

mazione, siano accessibili secondo gli stessi criteri e agli stessi livelli senza discriminazioni basate sul sesso».

L'art. 6 della direttiva dispone:

«Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli artt. 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti».

All'art. 9, la direttiva dispone che gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarvisi entro 30 mesi a decorrere dalla sua notifica. Poiché la direttiva è stata notificata agli Stati membri destinatari il 12 febbraio 1976, il termine è scaduto il 12 agosto 1978. Il numero 2 di questo articolo stabilisce che:

«Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui all'art. 2, paragrafo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame».

Nel Regno Unito, la direttiva è stata attuata, per la Gran Bretagna, con il Sex Discrimination Act del 1975 (legge sulla discriminazione fondata sul sesso, in seguito denominata «la legge») e per l'Irlanda del Nord con il Sex Discrimination (Irlanda del Nord) Order del 1976. Il contenuto di questi atti legislativi è praticamente identico. La legge è entrata in vigore il 12 novembre 1975.

La definizione di discriminazione ai sensi della legge è contenuto nella parte I. L'art. 1 (1), in particolare, stabilisce che si ha una discriminazione contro una donna se

«(una persona) la tratta meno favorevolmente di quanto non tratti o tratterebbe un uomo a causa del sesso, o se le applica una condizione che applica o applicherebbe anche ad un uomo, ma

i) che è tale per cui il numero di donne che possono soddisfarla è proporzionalmente molto minore al numero di uomini in grado di fare altrettanto,

ii) di cui non si può dimostrare che sia giustificata, qualunque sia il sesso della persona cui si applica,

iii) e che è per essa lesiva perché non può soddisfarla».

Gli artt. 6 (1) e 6 (2) riguardano la discriminazione che viene esercitata nei confronti di coloro che cercano lavoro e dei dipendenti; tuttavia l'art. 6 (3) contempla delle eccezioni per:

a) i lavori domestici («employment for the purpose of a private household»),

b) i casi «in cui il numero di coloro che dipendono dal datore di lavoro, più il numero di persone alle dipendenze di un eventuale socio, non è superiore a cinque (a prescindere da eventuali lavoratori domestici)».

Così pure, l'art. 20 della legge dispone che le levatrici non ricadono sotto i nn. 1 e 2 dell'art. 6 e che l'art. 14 relativo agli enti di preparazione professionale non si applichi alla preparazione delle levatrici.

L'art. 77 (1) della legge è così formulato:

«una clausola contrattuale è nulla quando

a) la sua inclusione rende il contratto illecito ai sensi della presente legge

b) o quando essa è inclusa per l'esecuzione di un atto divenuto illecito in forza della presente legge,

c) quando contempla l'esecuzione di un atto che sarebbe illecito a norma della presente legge».

Il 29 agosto 1980, la Commissione invitava il Governo del Regno Unito a presentare osservazioni nel termine di due mesi, affermando la non conformità della legge alla direttiva.

Nella lettera di risposta 30 ottobre 1980, il Regno Unito sosteneva che la legge era conforme alla direttiva e che per quanto riguardasse l'art. 77, le modifiche richieste dalla Commissione non rispondevano ad alcuna esigenza pratica. Esso aggiungeva che l'art. 2, n. 2, autorizzava delle deroghe al principio sancito dalla direttiva del tipo di quelle stabilite dal legislatore.

Il 9 ottobre 1981 la Commissione indirizzava un parere motivato ex art. 169, primo comma, del Trattato CEE al Governo del Regno Unito. Nella risposta in data 29 gennaio 1982, questo teneva fermo il suo punto di vista secondo cui la propria legislazione è perfettamente conforme alle direttive il cui scopo era raggiunto nel Regno Unito in modo efficace ed appropriato, conformemente all'art. 189 del Trattato.

Ritenendo che il Regno Unito non si fosse conformato al parere motivato, la Commissione ha proposto alla Corte un ricorso in data 28 maggio 1982.

Il ricorso è stato registrato nella Cancelleria della Corte il 3 giugno 1982.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

II — Le conclusioni delle parti

La *Commissione* conclude che la Corte voglia:

«— dichiarare che, omettendo di adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla preparazione e alla promozione professionale, e le condizioni di lavoro, il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dalla direttiva stessa;

— porre le spese a carico del Regno Unito».

Il *Governo del Regno Unito* conclude che la Corte voglia:

«— respingere il ricorso della Commissione;

— condannare la Commissione alle spese.»

III — I mezzi e gli argomenti delle parti

La *Commissione* deduce in primo luogo che nonostante l'art. 77 (1) della legge stabilisca che una disposizione di un contratto individuale è nulla nei casi da essa indicati, non esistono disposizioni simili relative ai contratti collettivi, ai regolamenti interni delle aziende o agli statuti delle professioni indipendenti. A prescindere dai casi in cui l'adempimento delle

clausole di un contratto collettivo può essere chiesto in quanto esse costituiscono espressamente dei contratti o perché sono state inserite in contratti individuali di lavoro, si presume che, nei confronti della legge, i contratti colletivi non siano stati considerati dalle parti come veri e propri contratti.

Le disposizioni in questione non garantiscono il conferimento dello scopo della direttiva. L'obbligo particolare che la direttiva impone agli Stati membri è preciso: esso consiste nell'adozione dei provvedimenti necessari affinché determinate disposizioni siano radicalmente nulle, o possano essere annullate dal giudice, o possano essere modificate (dal giudice). Se è vero che per quel che riguarda la direttive, l'art. 189 del Trattato lascia agli organi nazionali la competenza «in merito alla forma e ai mezzi», è altrettanto vero che gli Stati membri ne sono vincolati quanto al risultato o allo scopo da raggiungere. Esiste una differenza fondamentale tra la situazione giuridica creata dall'annullamento o dalla modifica di una disposizione discriminatoria il quale produca l'effetto che questa disposizione cessa di esistere e la situazione in questione, in cui una disposizione continua ad esistere, anche se non se ne può chiedere l'adempimento per le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei regolamenti interni delle aziende o negli statuti delle professioni indipendenti.

A parte ciò, l'art. 6 (3) della legge, il quale esclude dal divieto di discriminazione i lavori domestici nonché i casi in cui il numero dei dipendenti non sia superiore a cinque, è in contrasto con la direttiva ed in particolare con gli artt. 3, 4 e 5. L'argomento secondo cui queste deroghe sono state introdotte perché tali lavori implicano «relazioni personali strette» perde validità di fronte all'obbligo di interpretare in senso restrittivo l'eccezione alla norma generale di cui all'art. 2, n. 2 della direttiva, articolo il quale permette comunque agli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione solo o talune attività professionali. Il Regno Unito si vale della nozione estremamente imprecisa di «lavoro domestico» senza limitazione di membro e fissa un numero assolutamente arbitrario di cinque persone per tutti i tipi di lavoro dipendente. Così pure, non viene fornita alcuna indicazione su ciò che debba intendersi per «casa», né i criteri che consentono di considerarla come «di famiglia».

Quanto all'esclusione delle levatrici dal campo di applicazione della norma dell'art. 20, il Regno Unito sostiene che è possibile che in teoria la completa parità di trattamento sia sottoposta a talune restrizioni, dato che le disposizioni transitorie del n. 3 dell'allegato 4 della legge fanno sì che, fino ad una certa data da stabilirsi dal ministero, gli ostetrici di sesso maschile possono ricevere una preparazione ed esercitare l'attività solo nei luoghi designati dal segretario di Stato (Edimburgo e Londra). In questo contesto, la Commissione non è d'accordo con il Regno Unito quando questo pretende che la professione di levatrice rientri nel campo di esclusione di cui all'art. 2, n. 2, della direttiva, e ciò in ragione della sua natura o delle caratteristiche del suo esercizio; la professione di ginecologo non ha posto problemi simili e l'art. 9, n. 2, non è pertinente.

Nel controricorso, *il Governo del Regno Unito* ribatte che la propria legislazione è in toto conforme allo spirito e agli scopi della direttiva. In particolare, per quel che riguarda i contratti collettivi, i regolamenti interni delle aziende e gli statuti delle professioni indipendenti, va rilevato che i contratti collettivi non hanno di solito forza vincolante nel Regno Unito (vedere Ford Motor Company Ltd/ Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers — QB 1969 — 2 — 303). Del resto, se un contratto collettivo fosse giuridicamente vincolante e se una delle sue disposizioni fosse contraria al principio della parità di trattamento, questa disposizione sarebbe nulla in forza dell'art. 77 della legge in questione. Tuttavia, dal momento che le disposizioni dei contratti collettivi, che non sono giuridicamente vincolanti, acquistano efficacia giuridica con l'inserzione nei contratti di lavoro individuali, una di queste disposizioni contrarie al principio della partià di trattamento è non di meno nulla in forza dell'articolo sopracitato perché inserita nel contratto di lavoro stesso. Dato che la legislazione in vigore permette l'annullamento delle disposizioni discriminatorie di un contratto collettivo, l'adozione dei provvedimenti proposti dalla Commissione non gioverebbe affatto all'attuazione del principio della parità di trattamento. In modo simile, l'art. 77 della legge rende radicalmente nulle le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento che siano state poste in essere per contratto o che siano contenute nei regolamenti interni di un'azienda o negli statuti di una professione indipendente. Nell'ipotesi in cui una discriminazione in fatto di lavoro traesse origine da una siffatta disposizione discriminatoria, questa discriminazione ricadrebbe sotto l'art. 6 della legge ed inoltre, se ad esempio un'impresa si ostinasse ad offrire posti di lavoro, a norma del suo regolamento interno, solo a persone di uno dei due sessi, ciò le sarebbe vietato dall'art. 15 della legge. Per ciò che riguarda le professioni indipendenti, l'art. 13, n. 1 della legge è interpretato in modo estensivo (vedere British Judo Association/Petty — ICR 1981, pag. 660).

Quanto agli impieghi domestici e a quelli nelle piccole imprese, dall'art. 9, n. 2 della direttiva si evince che l'accertamento del se il sesso del lavoratore costituisca un fattore determinante per un'attività professionale particolare, a causa della sua natura o delle modalità del suo esercizio, deve essere compiuto tenendo conto dell'evoluzione sociale. Del resto bisogna notare che se il punto di vista della Commissione, secondo cui l'art. 2, n. 2, deve essere interpretato nel senso dell'ammissibilità di una deroga solo per ragioni che rendono effettivamente impossibile l'occupazione di un posto di lavoro da parte di un membro del sesso opposto, fosse esatto, il solo motivo che giustifichi una deroga all'applicazione del principio della parità di trattamento sarebbe contrario al chiaro disposto della norma la quale esclude l'applicazione di questo principio per due ragioni distinte ed indipendenti: la natura delle attività e le modalità del loro esercizio. Riguardo alla tesi della Commissione secondo cui l'art. 2, n. 2, va interpretato restrittivamente e contempla unicamente l'esclusione delle attività professionali, va detto che il sesso del lavoratore costituisce per parecchie attività professionali un fattore determinante a causa delle modalità del loro esercizio. Dal momento che il tipo di lavoro in questione implica frequente-

mente relazioni professionali molto strette tra il datore di lavoro ed il dipendente, poiché questo vive spesso in seno alla famiglia e si tratta ad esempio di persone di compagnia o dei domestici addetti al servizio personale di qualcuno, il datore di lavoro ha in questo caso il diritto di considerare il sesso del dipendente o della persona che si propone di impiegare come un fattore determinante. La nozione di «lavoro domestico» non è del resto imprecisa e fornisce al contrario ai giudici del lavoro una indicazione chiara quanto alla sua portata. Così il cuoco addetto al servizio di una famiglia, il giardiniere o l'autista rientrano normalmente nell'eccezione. Tuttavia, se ad esempio l'autista non fosse realmente addetto alla casa del datore di lavoro, bensì all'azienda, l'eccezione non si applicherebbe (vedere Heron Corp. Ltd./ Commissione — ICR 1980, pag. 713).

Quanto alle persone che non impiegano più di cinque dipendenti (esclusi i domestici), questa eccezione è applicata con prudenza in modo da non includere i casi in cui dei soci eserciscano un certo numero di piccole aziende, ciascuna delle quali impiega al massimo cinque persone, ma che nel complesso ne impiegano di più. Questa eccezione si giustifica ed entra nel campo di applicazione dell'art. 2, n. 2, della direttiva, a causa delle relazioni personali e strette che esistono spesso nelle piccole aziende. Si può citare come esempio il caso di gestori e proprietari di piccoli negozi, di sesso femminile, i quali, avendo talvolta una certa età, desiderano assumere aiutanti del loro stesso sesso.

Per quanto riguarda le levatrici, le disposizioni discriminatorie che restano in vigore continuano ad essere necessarie e giustificate ai sensi dell'art. 2, n. 2, della direttiva, a causa della natura della professione di levatrice e delle circostanze in cui viene esercitata. Tuttavia queste disposizioni sono state e continuano ad essere riesaminate periodicamente in relazione all'evoluzione sociale. L'argomento della Commissione secondo cui la professione di ginecologo non ha posto dei problemi in questo campo, dimostra l'incomprensione della diversità dei compiti del ginecologo e della levatrice. Il loro lavoro è diverso e le circostanze in cui il primo viene esercitato non sono identiche a quelle in cui si esercita il secondo. Il ginecologo resta raramente solo con la paziente, poiché i contatti con lei hanno sempre luogo in uno studio medico, in una clinica, in una sala d'ospedale ecc., alla presenza di un'altra persona, di solito di una levatrice o di un'assistente. Le cure prestate dal ginecologo sono di solito intermittenti e di breve durata, mentre la levatrice resta con la paziente per periodi abbastanza lunghi e ripetuti. Le cure che la levatrice presta alla paziente per almeno dieci giorni dopo il parto avvengono spesso a domicilio. Quindi le donne, se non hanno la possibilità di scegliere una levatrice di sesso femminile, possono mettere in pericolo tanto se stesse quanto il neonato, rifiutando ogni cura. È pertanto necessario introdurre gradualmente il concetto di levatrice di sesso maschile, concetto che non rientra nella tradizione del Regno Unito, tenendo conto della sensibilità e delle credenze dei residenti

che vivono in un ambiente diverso. Una relazione relativa a due studi sulle levatrici di sesso maschile effettuati a Londra e nel centro della Scozia permette di concludere che la professione può essere aperta agli uomini purché la donna abbia per quanto possibile la possibilità di scegliere il sesso della levatrice. È dunque auspicabile che il periodo transitorio stabilito dalla legge possa presto volgere a termine e che gli uomini possano acquistare una preparazione ad esercitare la professione di levatrice nello stesso modo delle donne, con la riserva tuttavia delle misure di salvaguardia sopracitate.

Nella replica la *Commissione* deduce in particolare che il dichiarare che in pratica non è usuale nel Regno Unito l'attribuire efficacia giuridica ai contratti collettivi non costituisce l'adempimento dello obbligo stabilito a tre riprese nella direttiva. Bisogna inoltre notare che gli obblighi contemplati dalla direttiva si estendono espressamente ai contratti individuali di lavoro ed a quelli collettivi e non solamente ai contratti individuali come nel Regno Unito.

Per quanto riguarda i regolamenti interni delle aziende, la Commissione prospetta l'ipotesi di un candidato ad un posto di lavoro che si trovi di fronte ad un regolamento discriminatorio, in vigore per la sua professione. L'interessato non ha alcuna possibilità di agire in giudizio ai sensi della legge nazionale, ma nel diritto comunitario un regolamento siffatto è nullo, può essere annullato o essere modificato. Né gli artt. 6 e 13, né l'art. 15 ai quali il Regno Unito si richiama, costituiscono adempimento di questo obbligo.

Il trattamento differenziato ai sensi dell'art. 2, n. 2, della direttiva è possibile solo quando il sesso della levatrice costituisce un fattore determinante. Il problema se ciò dipenda dalla natura delle attività o dalle modalità del loro esercizio è secondario. Spetta allo Stato membro provare che la particolare attività in questione — e le accezioni del Regno Unito non vertono su delle attività — può essere autorizzata in quanto costituisce un'eccezione all'art. 2, n. 2, non perdendo di vista le esigenze poste dall'art. 9, n. 2. In ogni modo, le attività che ricadono sotto l'art. 2, n. 2, non sono numerose e spetta agli Stati membri giustificare le eccezioni specifiche che hanno intenzione di mantenere in vigore.

Per quanto riguarda i lavori domestici, il Regno Unito usa talvolta l'espressione «donna di compagnia» o «cameriera» o include nell'eccezione le cuoche, i giardinieri o gli autisti. D'altra parte, il fatto che la nozione di «casa» sia stata presa in esame dai giudici indica che essa non è assolutamente chiara.

Per quel che riguarda l'impiego di cinque persone o di meno di cinque persone, che pensare delle altre piccole aziende in cui queste relazioni personali non esistono? La circostanza che il «proprietario» o «il gestore» di un negozio «anche piccolo» possa effettuare una discriminazione fa pensare più all'Inghilterra di Dickens che alla comunità degli anni Ottanta.

Quanto alle levatrici, resta incomprensibile come si possa difendere il divieto per gli uomini di esercitare questa professione. Dato che la legislazione del Regno Unito permette, di fatto, agli uomini di esercitare questa professione, è impossibile, ai sensi della direttiva, subordinare ulteriormente l'esecizio ad eventuali disposizioni discriminatorie. In altre parole delle due cose l'una: o questa professione rientra ab initio nell'eccezione dell'art. 2, n. 2, cosa che il Regno Unito nega, o non vi rientra. Dal punto di vista pratico, non si vede in questo campo alcuna differenza fondamentale tra i ginecologi e le levatrici perché i primi sono quasi inevitabilmente destinati a trovarsi soli con la paziente. Non si vede in cosa consista il problema pratico, dal momento che le levatrici di sesso maschile restano più che la regola, l'eccezione. Stando così le cose, l'eccezione deve scomparire dai codici nazionali, come d'altronde è già avvenuto in diversi Stati membri.

Nella controreplica, il *Regno Unito* ripete che la direttiva non esige disposizioni che annullino o consentano di annullare o di modificare atti già privi di effetti giuridici, come i contratti collettivi nel diritto inglese. Non è nemmeno giusto suggerire che il candidato ad un posto di lavoro che si trovi di fronte ad un regolamento discriminatorio in vigore nella sua professione non disponga di alcuna azione giudiziale. Qualora il datore di lavoro, o il datore di lavoro potenziale, applichi una norma siffatta, l'interessato ha la possibilità di adire le vie legali (art. 6 della legge). Se la norma riguarda l'autorizzazione o la preparazione del candidato per il posto, l'interessato può agire contro l'organizzazione professionale (art. 13).

La lettura della relazione della Commissione al Consiglio dell'11 febbraio 1981 dimostra che la Commissione interpreta in modo erroneo l'art. 2, n. 2, visto che sopprime la metà di questa disposizione, cioè quella riguardante il contesto in cui si svolge l'attività professionale. Niente nella direttiva suffraga l'assunto secondo cui gli Stati membri devono specificare le attività particolari che ricadono sotto l'art. 2, n. 2. Così, ad esempio, è perfettamente lecito che Stati membri attuino la direttiva emanando delle leggi che vietano una discriminazione ai sensi dell'art. 2, n. 2, lasciando ai giudici nazionali il compito di determinare, caso per caso, quali attività professionali siano escluse dal divieto generale. Questo atteggiamento sembra essere stato quello dei Paesi Bassi ed un metodo analogo sembra sia stato seguito nella legislazione francese e tedesca. È inoltre permesso agli Stati membri l'escludere delle attività professionali ai sensi dell'art. 2, n. 2 (fra gli altri), facendo riferimento alla loro natura o alle modalità di esercizio, come ha fatto il Regno Unito.

Il Regno Unito non ammette che la sua legislazione non sia chiara in fatto di lavori domestici e di piccole aziende; l'assunto della Commissione secondo cui il testo di una legge non è chiaro quando lo si è dovuto sottoporre all'esame dei giudici è assurdo ed implica come conseguenza che anche i concetti espressi nell'art. 2, n. 2, mancano del pari di chia-

rezza poiché sono stati sottoposti all'esame della Corte.

Per quanto riguarda le levatrici, la tesi della Commissione porta al risultato che se qualsiasi discriminazione è vietata dalla legislazione di uno Stato membro per quel che riguarda l'accesso al posto di lavoro, cioè se non ci si fida dell'art. 2, n. 2, per quel che riguarda l'accesso, allora qualsiasi ulteriore discriminazione in questa professione dev'essere fuori dal campo di applicazione della disposizione stessa. Se ciò fosse vero, gli Stati membri sarebbero incoraggiati a mantenere in vigore le discriminazioni per le attività professionali in cui l'evoluzione sociale ha permesso la loro abolizione graduale, per paura che una minore rigidità implichi che non è più consentita alcuna discriminazione, benché necessaria e giustificata. Uno Stato membro può permettere che le donne abbiano accesso ad un lavoro, ma determinati divieti possono colpire direttamente certe attività comprese in questo lavoro. Così pure, in certi casi, mentre può essere giusto vietare qualsiasi discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a talune occupazioni, altrettanto legittimo può essere il consentire invece una discriminazione, per i motivi di cui all'art. 2, n. 2, per quanto riguarda l'accesso a taluni livelli gerarchici. L'interpretazione corretta è la seguente: quando, a causa della sua natura o delle modalità del suo esercizio, il sesso del lavoratore costituisce un fattore determinante per un'attività professionale, gli Stati membri possono escludere questa attività professionale dal campo di applicazione del principio della parità di trattamento tuttavia, la questione se il sesso costituisca un fattore determinante dipende da tutte le circostanze, ivi compresa l'evoluzione sociale. Se una discriminazione è necessaria «in pratica» nelle circostanze sociali attuali, allora, purché la necessità di autorizzare la discriminazione scaturisca dalla natura dell'attività professionale o dalle modalità del suo esercizio, questa attività professionale rientra nell'art. 2, n. 2.

La Commissione ha mal compreso la differenza che sussiste tra il compito della levatrice e quello del ginecologo. L'urgenza può far sì che le donne ed i loro mariti si sentano meno colpiti al momento del parto da procedimenti che riguardano l'intimità compiuti da un uomo. Tuttavia, la differenza dei compiti o delle attività professionali si manifesta nei periodi pre- e post-parto e nei procedimenti riguardanti l'intimità effettuati spesso a domicilio della paziente, procedimenti che sono riservati alla levatrice. È opportuno d'altronde notare che, malgrado il fatto che ci siano molti ginecologi di sesso maschile, molte donne optano volentieri per un medico di sesso femminile e, quando un medico di sesso femminile non è disponibile, rifiutano le cure mediche e si rimettono alle cure di una levatrice.

IV — Quesiti alle parti

La Corte ha posto al Governo britannico i seguenti quesiti, ai quali è stato risposto come segue:

Quesito n. 1

«Se le sentenze o le dichiarazioni della Commissione istituita a norma dell'Equal

Payment Act possano riguardare l'ambito, diverso, della direttiva n. 76/207».

Risposta

«1. Il Regno Unito non ritiene che l'art. 3 dell'Equal Pay Act sia destinato principalmente ad adempiere gli obblighi che incombono al Regno Unito stesso in forza della direttiva n. 76/207.

2. L'art. 3 è stato adottato soprattutto per far sì che la discriminazione in fatto di retribuzione e di condizioni di lavoro derivante dall'applicazione dei contratti collettivi o dalle tabelle retributive stabilite dai datori di lavoro che non può ricadere sotto altre disposizioni dell'Equal Pay Act, possa non di meno essere repressa con riferimento alle clausole discriminatorie contenute nei contratti collettivi o nella stessa tabella retributiva stabilita dai datori di lavoro. L'art. 3 era necessario per il fatto che le altre disposizioni di questa legge (che è stata adottata cinque anni prima del Sex Discrimination Act e della direttiva n. 76/207) non consideravano il caso in cui il singolo non aveva altri dipendenti dell'altro sesso ai quali paragonare direttamente la retribuzione o le condizioni di lavoro.

3. Il Sex Discrimination Act opera in modo diverso. Il confronto reale con il trattamento di persone di un altro sesso non è necessario per il fatto che la legge consente il confronto con il trattamento ipotetico di una persona di un altro sesso. Nondimeno l'art. 3 conferisce di fatto al Comitato Centrale d'Arbitrato (Central Arbitration Committee) il potere di stabilire le modifiche da apportare alle retribuzioni e alle condizioni di impiego quando un contratto collettivo (o una tabella retributiva) contiene disposizioni che valgono specificatamente per i soli lavoratori di sesso maschile o per i soli lavoratori di sesso femminile al fine:

a) di estendere all'altro sesso le disposizioni che valgono specificatamente per i soli lavoratori di sesso femminile; e

b) di eliminare i doppioni che ne derivano nel contratto collettivo (o nella tabella retributiva) in modo che la retribuzione o le condizioni fissate per gli uomini o quelle fissate per le donne non siano rese meno favorevoli, su un qualsiasi aspetto, di quanto non sarebbero state senza le modifiche, perché le modifiche stesse non producono l'effetto d'applicare disposizioni del contratto collettivo (o della tabella retributiva) a dei dipendenti che anteriormente non erano compresi nel contratto.

Il contratto collettivo (o la tabella retributiva) può essere sottoposto al Comitato Centrale d'Arbitrato (Central Arbitration Committee) da una delle parti contrattuali (o dal dipendente quando si tratta di una tabella retributiva) o dal Segretario di Stato (Secretary of State). Per questo l'art. 3 fornisce un mezzo con il quale il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quel che concerne le condizioni di lavoro è attuato nel Regno Unito».

Quesiti nn. 2 e 3

«A che punto si trovi attualmente l'esame, da parte delle autorità governative, delle relazioni sugli studi concernenti le levatrici di sesso maschile e verso quali conclusioni esso si orienti».

«Se il Governo del Regno Unito intenda, come auspica (punto n. 71 del controricorso), mettere presto fine al periodo transitorio contemplato dal Sex Discrimination Act».

Risposte

«In seguito ad un ampia consultazione con le autorità sanitarie, con gli ordini professionali e con altre organizzazioni sulla relazione basata su due studi concernenti le levatrici di sesso maschile, il Governo britannico è giunto alla conclusione che le restrizioni attuali della preparazione professionale e dell'impiego di uomini in qualità di levatrici devono essere attualmente eliminate.

Dei decreti di attuazione di questa decisione sono in fase di elaborazione in forza dell'art. 80, n. 1, lett. a) e del n. 3 dell'allegato 4 del Sex Discrimination Act del 1975. È previsto che i cambiamenti effettuati dai decreti entreranno in vigore alla fine di agosto 1983.

Il n. 68 del controricorso ha evidenziato l'ipotesi (molto probabile) che delle donne, in particolare delle donne appartenenti a talune minoranze etniche viventi nel Regno Unito, possano mettere in pericolo tanto se stesse quanto il neonato rifiutando ogni cura professionale se non sono in grado di ottenere una levatrice di sesso femminile. Per questo motivo chiederei alle autorità di far sì che le donne abbiano sempre la possibilità di essere curate da una levatrice di sesso femminile, se così preferiscono, e di fare in modo che, nel caso in cui sia messa a loro disposizione una levatrice di sesso maschile, sia garantita una sorveglianza adeguata».

V — Procedimento orale

Le parti hanno svolto difese orali all'udienza del 22 marzo 1983.

L'avvocato generale ha presentato le proprie conclusioni alla udienza del 7 giugno 1983.

In diritto

1 Con atto depositato nella Cancelleria della Corte il 3 giugno 1982, la Commissione delle Comunità europee ha proposto, in forza dell'art. 169 del Trattato CEE, un ricorso mirante a far dichiarare che il Regno Unito ha trasgredito gli obblighi impostigli dal Trattato CEE omettendo di emanare nel termine prescritto le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 207, concernente l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quel che riguarda l'accesso al lavoro, alla preparazione e all'avanzamento professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 La Commissione fa carico al Regno Unito di aver attuato solo parzialmente la direttiva omettendo di modificare e di completare il Sex Discrimination Act (in prosieguo: «la legge del 1975»), il quale pur sopprimendo un certo

numero di discriminazioni in fatto di lavoro, ne lascia sussistere altre di cui la direttiva prescrive l'eliminazione al più tardi il 12 agosto 1978.

3 Le censure della Commissione vertono sui seguenti punti:

a) Né la legge del 1975, né alcun altra disposizione della legislazione in vigore nel Regno Unito stabilisce che le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti siano nulle, possano essere annullate o modificate.

b) Contrariamente a quanto la direttiva stabilisce, la legge in questione, all'art. 6 (3), esclude dal divieto di discriminazione il lavoro in una casa privata (privata household) ed i casi in cui il numero dei dipendenti non sia superiore a cinque (escluse le persone impegnate in una casa privata).

c) Infine, l'art. 20 della legge del 1975 esclude il divieto di discriminazione fondata sul sesso per quel che riguarda il lavoro, la promozione e la preparazione delle levatrici.

Sulla prima censura

4 Il Governo del Regno Unito concepisce che la censura è infondata. Ai sensi dell'art. 18 del Trade Union and Labour Relations Act del 1974, si presume che in contratti collettivi stipulati prima del 1° dicembre 1971 o dopo l'entrata in vigore di questa legge non abbiano dato vita fra le parti a dei contratti giuridicamente vincolanti, a meno che questi siano stati redatti per iscritto e contengano una clausola in cui le parti manifestano la loro volontà di attribuire forza vincolante ai contratti collettivi. I contratti collettivi non sarebbero infatti normalmente dei veri e propri contratti. Per quanto consta al Governo, non vi sarebbero attualmente in vigore nel Regno Unito contratti collettivi giuridicamente vincolanti.

5 Anche ammesso che vi siano contratti collettivi contenenti disposizioni contrarie alla parità di trattamento, queste disposizioni, qualora non possano essere modificate in forza dell'art. 3 dell'Equal Pay Act del 1970, sarebbero nulle ai sensi dell'art. 77 della legge del 1975.

6 La stessa disposizione renderebbe inefficace qualsiasi disposizione del regolamento interno di un'impresa o dello statuto di una professione indipendente contraria al divieto di discriminazione. Ciò varrebbe per il contratto fra i membri di una professione, o tra questi e l'impresa o qualsiasi organizzazione professionale dotata di personalità giuridica. Qualora una discriminazione in fatto di lavoro tragga origine dall'inserzione di una disposizione discriminatoria nel regolamento interno di un'impresa, o di un'organizzazione di carattere professionale, tale discriminazione ricadrebbe sotto l'art. 6 della legge del 1975. Inoltre, nel caso in cui l'impresa che eserciti il collocamento offra posti di lavoro, norma del suo regolamento interno, solo a persone di uno dei due sessi, l'art. 15 della stessa legge glielo vieterebbe.

7 Infine, la disposizione contraria al principio della parità di trattamento, qualora riguardasse l'autorizzazione ad esercitare una professione o i titoli all'uopo prescritti, ricadrebbe sotto l'art. 13 (1) della legge del 1975, il quale vieta, in sostanza, alle autorità e agli enti competenti a concedere queste autorizzazioni o a determinare i titoli, «di agire in modo discriminatorio per le donne».

8 Questi argomenti non bastano per confutare la tesi della Commissione. Benché si possa ammettere che la legislazione del Regno Unito adempie gli obblighi imposti dalla direttiva per quel che riguarda gli eventuali contratti collettivi giuridicamente vincolanti, nella misura in cui questi sono contemplati dall'art. 77 della legge del 1975, bisogna viceversa constatare che tale legislazione non contiene alcuna disposizione corrispondente, né in fatto di contratti collettivi non vincolanti — che il Governo del Regno Unito dichiara essere i soli esistenti — né per quanto riguarda i regolamenti interni delle imprese e gli statuti delle professioni indipendenti.

9 L'assunto del Regno Unito secondo cui per il loro carattere non vincolante i contratti collettivi sarebbero esclusi dal campo di applicazione delle direttive

non può essere accolto nemmeno se si tiene conto dell'osservazione del Regno Unito secondo cui i contratti di lavoro o di impiego individuali conclusi nell'ambito di un contratto collettivo sono colpiti dalla nullità di cui all'art. 77 della legge del 1975.

10 L'art. 4, lett. b), della direttiva 76/207 stabilisce infatti che l'applicazione del principio della parità di trattamento nel campo da esso disciplinato implica che gli Stati membri adottino i provvedimenti necessari affinché:

«b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché degli statuti delle professioni indipendenti . . .».

11 La direttiva si riferisce quindi a tutti i contratti collettivi, senza distinguere a seconda della natura degli effetti giuridici che essi producono o non producono. Il motivo di questa norma generale risiede nella circostanza che, anche quando non sono, tra le parti che li stipulano o per i rapporti di lavoro o di impiego che disciplinano, giuridicamente vincolanti, i contratti collettivi producono pur tuttavia importanti conseguenze di fatto per i rapporti di lavoro e d'impiego che disciplinano, in particolare laddove stabiliscono le spettanze dei lavoratori e forniscono alle aziende nell'interesse della pace sociale delle indicazioni a proposito delle caratteristiche che i rapporti di lavoro o di impiego devono avere. La necessità di garantire la completa attuazione della direttiva esige pertanto che le clausole di questi contratti collettivi incompatibili con gli obblighi imposti dalla direttiva agli Stati membri possano essere resi inefficaci, eliminate o modificate in modo conveniente.

Sulla seconda censura

12 Secondo il Governo del Regno Unito, le deroghe al divieto di discriminazione di cui all'art. 6 (3) della legge del 1975 in caso di occupazione in una casa privata (private household) o di imprese che abbiano un numero di di-

pendenti non superiore a cinque, è giustificata dall'eccezione contemplata dalla direttiva stessa all'art. 2, n. 2, secondo cui:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante».

13 Bisogna ammettere che detta disposizione della legge del 1975, nella parte in cui riguarda l'occupazione in una casa privata, mira a conciliare il principio della parità di trattamento con quello, altrettanto fondamentale, del rispetto della vita privata. Tale contemperamento fa parte dei fattori che devono essere presi in considerazione per determinare il campo di applicazione dell'eccezione di cui all'art. 2, n. 2, della direttiva.

14 Benché sia incontestabile che per determinate occupazioni in case private la deroga appare giustificata, ciò non vale tuttavia in ogni caso.

15 Per quanto riguarda le piccole aziende che impiegano non più di cinque dipendenti, il Governo del Regno Unito non ha addotto alcun argomento tendente a dimostrare che, per tutte le aziende di tali dimensioni, il sesso del lavoratore costituisce una condizione determinante, a causa della natura delle loro attività e delle modalità del loro esercizio.

16 Ne consegue che per la sua genericità, l'esclusione contemplata dalla disposizione della legge del 1975 va oltre lo scopo che può essere legittimamente perseguito nell'ambito dell'art. 2, n. 2, della direttiva.

Sulla terza censura

17 La terza censura della Commissione verte sul fatto che la legge del 1975 garantisce l'accesso alla professione di levatrice e alla relativa preparazione solo entro certi limiti. Ne deriverebbe una discriminazione fondata sul sesso.

18 Il Governo del Regno Unito ammette i fatti. Dal n. 3 dell'allegato 4 della legge del 1975 si desumerebbe che, fino ad una data da fissare con decreto ministeriale, l'accesso degli uomini al lavoro in questione e la loro preparazione può aver luogo solo in determinate località. Tale situazione sarebbe dovuta al fatto che tale professione nel Regno Unito non viene tradizionalmente esercitata dagli uomini. In un ambito in cui il rispetto della sensibilità della paziente è assolutamente necessario, attualmente tale limitazione sarebbe conforme all'art. 2, n. 2, della direttiva. Tuttavia, il Governo aggiunge che intende procedere per tappe e seguire l'evoluzione della situazione, in relazione agli obblighi che derivano dall'art. 9, n. 2 della direttiva.

19 Questa disposizione prescrive che gli Stati membri procedano periodicamente all'esame delle attività professionali di cui all'art. 2, n. 2, al fine di valutare, tenuto conto dell'evoluzione sociale, se sia giustificato mantenere in vigore le deroghe ammesse. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

20 Non si può contestare che in questo campo, come il Governo del Regno Unito ammette, gli Stati membri hanno l'obbligo di attuare il principio della parità di trattamento. Bisogna tuttavia riconoscere che attualmente la suscettibilità personale può avere molto peso nelle relazioni tra la levatrice e la paziente. Pertanto, è lecito constatare che, omettendo di dare piena attuazione al principio stabilito dalla direttiva, il Regno Unito non ha oltrepassato i limiti della facoltà attribuita agli Stati membri dagli artt. 9, n. 2 e 2, n. 2, della direttiva. Questa censura della Commissione non deve dunque essere accolta.

21 Dal complesso delle considerazioni che precedono discende che, omettendo di adottare, conformemente alla direttiva 9 febbraio 1976, n. 207, i provvedimenti necessari affinché le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti siano nulle, possano essere annullate o possano essere modificate, ed escludendo dall'appli-

cazione del principio tutte le attività svolte in seno ad una casa privata e tutti i casi in cui il numero delle persone impiegate non sia superiore a cinque, il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dal Trattato.

22 Il ricorso è respinto per il resto.

Sulle spese

23 A norma dell'art. 69, § 2 del Regolamento di procedura, il soccombente è condannato alle spese, se ne è stata fatta domanda. Tuttavia, a norma del § 3 dello stesso articolo, la Corte può compensare le spese, se le parti restano rispettivamente soccombenti su uno o più capi.

24 Conviene avvalersi di tale facoltà nella presente causa dal momento che la Commissione è restata soccombente su uno dei suoi mezzi.

Per questi motivi,

LA CORTE

dichiara e statuisce:

1° **Il Regno Unito, omettendo di adottare, conformemente alla direttiva 9 febbraio 1976, n. 207, i provvedimenti necessari affinché le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei regolamenti interni delle aziende, nonché negli statuti delle professioni indipendenti siano nulle, possano essere annullate o modificate, ed escludendo dal campo di applicazione del principio tutte le attività svolte in seno ad una casa privata e tutti i casi in cui il numero delle persone impiegate non è superiore a cinque, è venuto meno agli obblighi impostigli dal Trattato.**

2° Il ricorso è respinto.

3° Ciascuna parte sopporterà le proprie spese.

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot

Mackenzie Stuart O'Keeffe Bosco Due Everling

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, l'8 novembre 1983.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

J. Mertens de Wilmars

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIMONE ROZÈS DEL 7 GIUGNO 1983 [1]

Signor Presidente,
signori Giudici,

nella causa 165/82 intentata contro il Regno Unito, l'applicazione erronea della direttiva 76/207 consiste, secondo la Commissione, nei quattro punti seguenti:

1. Contrariamente agli obblighi prescritti dalla direttiva, la legislazione britannica non consente che le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi, da una parte, e nei regolamenti interni delle imprese, o negli statuti delle professioni indipendenti, dall'altra, siano nulle o possano essere annullate o modificate (dal giudice).

2. e 3. A causa di un'interpretazione erronea della deroga di cui all'art. 2, n. 2, della direttiva, la sezione 6 (3) del «Sex Discrimination Act» (in prosieguo: SDA) esclude dal campo d'applicazione di questa legge il lavoro domestico così come i casi in cui il numero dei dipendenti non sia superiore a cinque.

4. Consentendo in modo assai limitato l'accesso alla preparazione professionale per divenire lavoratrice e l'esercizio di questa professione alle persone di sesso maschile, il Regno Unito interpreta del pari in modo troppo restrittivo l'art. 2, n. 2, della direttiva.

Esaminiamo ciascuna di queste censure.

1 — Traduzione dal francese.