CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE MARCO DARMON

presentate il 25 maggio 1993 *

Signor Presidente,
Signori Giudici,

1. L'Arbeidsrechtbank di Anversa vi sottopone tre questioni pregiudiziali, la prima delle quali concerne la compatibilità con la direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE [1] (in prosieguo: la «direttiva»), più in particolare con l'art. 4 della medesima, di un metodo di calcolo della pensione che considera come base annuale, per gli uomini, 1/45 e, per le donne, 1/40 delle retribuzioni percepite, mentre l'età per il pensionamento è identica per entrambe le categorie. Il giudice a quo vi interroga, in seguito, sulla questione della diretta efficacia del n. 1 di tale articolo e, in caso di risposta affermativa, sul regime applicabile alla categoria delle persone sfavorite.

2. Riassumo brevemente i fatti nonché la disciplina belga, rinviando, per una più ampia esposizione, alla relazione d'udienza [2].

3. Il signor Van Cant desiderava fruire di una pensione di vecchiaia all'età di 65 anni. Egli richiedeva pertanto, il 22 giugno 1990, all'Office national des pensions di Bruxelles (in prosieguo: l'«ONP»), una pensione di vecchiaia a decorrere dal 1° giugno 1991, vale a dire il primo giorno del mese successivo a quello del compimento del sessantacinquesimo anno di età.

4. Con decisione 26 ottobre 1990 l'ONP gli liquidava una pensione annua pari a 465 334 BFR, calcolata sulla base dei 45 anni civili migliori della sua attività lavorativa [3].

5. Il signor Van Cant impugnava questa decisione dinanzi al giudice proponente, deducendo che la sua pensione avrebbe dovuto essere calcolata, alla stregua di quella delle lavoratrici donne, sulla base dei 40, anziché dei 45, anni più redditizi.

6. La normativa nazionale belga ha subito una recente modifica in materia di pensione di vecchiaia, talché prenderò in esame gli ultimi due regimi. Il primo, risultante dal regio decreto 28 ottobre 1967, n. 50 [4], in vigore sino al 1° gennaio 1991, fissava l'età normale per il pensionamento a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne. A tale distinzione corrispondeva una differenza nel livello delle prestazioni, calcolate sulla base di un denominatore che non poteva eccedere 45 per gli uomini e 40 per le donne. Al riguardo, l'art. 4 del citato decreto così disponeva:

* Lingua originale: il francese.

1 — Direttiva relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24).

2 — I — Fatti e fase scritta del procedimento.

3 — Tuttavia, per gli anni precedenti il 1955, la retribuzione veniva calcolata in modo forfettario.

4 — *Moniteur belge* 27 ottobre 1967, pag. 11258.

«La pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'interessato ne fa domanda, e non anteriormente:

1. a) al primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale egli raggiunge l'età normale per il pensionamento: 65 anni ovvero 60 anni, a seconda che si tratti di uomo o donna (...)».

L'art. 10 del medesimo decreto precisava le modalità di calcolo nel seguente modo:

«Il diritto alla pensione di vecchiaia è acquisito, per anno civile, in ragione di una frazione delle retribuzioni lorde reali, fittizie e forfettarie (...) prese in considerazione a concorrenza del:

a) 75% per il lavoratore il cui coniuge abbia cessato ogni attività lavorativa (...);

b) 60% per gli altri lavoratori (...).

Tuttavia, il denominatore non può essere superiore a 45 per gli uomini e a 40 per le donne».

7. Dal 1° gennaio 1991 il nuovo regime, istituito con legge 20 luglio 1990 [5], consente a tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dal sesso, di andare in pensione all'età di 60 anni. L'art. 2 della citata legge, infatti, recita:

«La pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'interessato ne fa domanda e comunque non anteriormente al primo giorno del mese successivo al raggiungimento dei 60 anni (...)».

8. Tuttavia, viene mantenuto il metodo di calcolo previsto dal precedente art. 10 del regio decreto n. 50. Al riguardo, l'art. 3 della nuova legge prevede:

«(...) la frazione corrispondente a ciascun anno civile ha per numeratore l'unità e per denominatore 45 o 40, a seconda che si tratti di uomo o di donna (...)».

9. In qualche modo, il nuovo testo istituisce la parità tra uomini e donne per quanto riguarda l'età pensionabile, stabilendo soltanto un limite minimo, ma lasciando sussistere il precedente meccanismo di calcolo e mantenendo il denominatore 45 per gli uomini e 40 per le donne.

10. Questa incongruenza tra un'età per il pensionamento uniforme ed un metodo di calcolo differenziato ha suscitato numerose polemiche in Belgio. Infatti, dai dibattiti parlamentari relativi al nuovo progetto di legge [6] è emerso che il ministro competente in materia di pensioni, ispiratore del progetto, era pienamente consapevole che, introducendo la medesima età pensionabile per gli uomini e le donne, il mantenimento dei precedenti metodi di calcolo delle prestazioni avrebbe comportato il rischio dell'incompatibilità della nuova disciplina con l'art. 4, n. 1, della direttiva.

5 — *Moniteur belge* 15 agosto 1990, pag. 15875.

6 — V. allegato II alle osservazioni scritte della Commissione.

11. Tuttavia, tra la scelta di un calcolo generalizzato in quarantacinquesimi sfavorevole alle donne ed un calcolo uniforme in quarantesimi che rischiava di compromettere l'equilibrio finanziario dei regimi pensionistici, ha prevalso la soluzione di mantenere lo status quo ante.

12. Gli interrogativi sulla compatibilità con il diritto comunitario di quella normativa nazionale mi inducono a esaminare brevemente le pertinenti disposizioni della direttiva, vale a dire gli artt. 4 e 7.

13. L'art. 4 sancisce il principio della parità di trattamento e dispone che esso

«implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

(...)

— il calcolo delle prestazioni (...)».

14. L'art. 7 riserva agli Stati membri che non sono in grado di attuare immediatamente tale principio la facoltà di escludere dal campo d'applicazione della direttiva:

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

15. Per il giudice a quo è necessario, prima di esaminare nel merito la compatibilità di tale regime, accertare, in primo luogo, se esso rientri interamente nell'ambito d'applicazione dell'art. 3 della direttiva e, in secondo luogo, se da essa derivi una discriminazione a detrimento degli uomini.

16. Per quanto concerne il primo punto, voi avete chiaramente statuito che

«i regimi o le prestazioni previdenziali, in ispecie le pensioni di vecchiaia, direttamente disciplinati dalla legge (...)» [7]

non rientrano nella nozione di retribuzione così come definita dall'art. 119 del Trattato, bensì nell'ambito d'applicazione della direttiva 79/7.

17. Quanto al secondo punto, va rilevato che la discriminazione discende da una diversità nel calcolo delle retribuzioni percepite da una persona a seconda che si tratti di uomo o donna, mentre resta identica l'età per il pensionamento. Al riguardo, il giudice di rinvio ha già ritenuto che la normativa nazionale ha carattere discriminatorio [8].

18. La principale difficoltà consiste quindi nel determinare se il provvedimento in parola rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 4 della direttiva e debba quindi conformarsi al principio della parità di trattamento, ovvero se possa rientrare nell'ambito della deroga di cui all'art. 7. Sebbene il giudice a

7 — Sentenza 25 maggio 1971, causa 80/70, Defrenne (Racc. pag. 445, punto 7 della motivazione).

8 — Pag. 8 della domanda di pronuncia pregiudiziale. Con un'identica anzianità contributiva, una donna nella medesima situazione del signor Van Cant avrebbe percepito una pensione annua superiore di 31 000 BFR.

quo non consideri espressamente quest'ultimo articolo, sembra necessario farvi riferimento poiché esso è determinante.

19. Senza indugiare sull'argomento, rilevo che il metodo consistente nel calcolare differentemente, a seconda del sesso, le prestazioni di vecchiaia non sembra poter fruire della deroga di cui all'art. 7 della direttiva, qualora il limite minimo di età per accedere alla pensione resti identico. Come cercherò di dimostrare, tale metodo mi sembra incompatibile con la direttiva, nella misura in cui non esiste un nesso necessario e oggettivo tra la discriminazione esistente nel regime delle prestazioni e l'età del pensionamento.

20. Devo tuttavia precisare che non sono rimasto insensibile all'argomento che fa prevalere i meriti del progresso sociale su un'impostazione giuridica che, a prima vista, può sembrare troppo restrittiva.

21. È infatti incontestabile che si può considerare come elemento di progresso sociale un regime che istituisce un limite unico di età per il pensionamento a 60 anni per gli uomini e le donne, progresso inerente allo spirito della direttiva che, ricordiamolo, persegue l'attuazione graduale del principio della parità di trattamento [9].

22. Un significativo passo in avanti è stato certamente operato dal Regno del Belgio e si comprende come l'attuazione del principio non abbia potuto essere portata immediatamente a compimento, tenuto conto, da un lato, del carattere contributivo del regime e, dall'altro, dell'equilibrio finanziario di quest'ultimo, caratterizzato dalla sua complessità e precarietà. Questo è il motivo che ha indotto a mantenere lo statu quo ante per quanto concerne il metodo di calcolo della pensione.

23. Si potrà certo argomentare quanto sia paradossale, persino irritante, rimettere in discussione le conquiste di una riforma legislativa, proprio quando la direttiva permetterebbe il mantenimento di discriminazioni più gravi, purché integrate nell'ambito della deroga dell'art. 7.

24. Tali considerazioni non sono tuttavia sufficienti a conferire un suggello di conformità ad una disciplina nazionale come quella controversa.

25. Senza entrare nei particolari di una discussione più tecnica che giuridica, è sufficiente osservare, in primo luogo, che, come ha correttamente sottolineato la Commissione nel corso della fase orale, la gradualità nell'attuazione del principio della parità di trattamento poteva essere conseguita facendo ricorso ad altri meccanismi che, incontestabilmente, sarebbero rientrati nell'ambito della deroga di cui all'art. 7.

26. Inoltre, non è certo che gli uomini facciano largamente uso della facoltà, loro recentemente riconosciuta, di accedere alla pensione a 60 anni, dal momento che il calcolo delle prestazioni potrebbe rivelarsi meno favorevole a tale età piuttosto che a 65 anni, con la conseguenza che essi potrebbero

9 — Nella vostra sentenza 7 luglio 1992, causa C-9/91, Equal opportunities commission (Racc. pag. I-4297, punto 14 della motivazione), avete perfettamente sottolineato la gradualità dell'applicazione del divieto di discriminazioni, affermando che «la direttiva riguarda esplicitamente la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale. Tale gradualità si concretizza in un certo numero di deroghe, tra cui quella dell'art. 7, n. 1, lett. a) (...)».

preferire, per lo più, attendere di aver raggiunto quest'ultima età onde fruire di una pensione piena [10].

27. Comunque sia, occorre esaminare tale disciplina sotto il profilo dell'art. 7, vale a dire, anzitutto, alla luce della regola dell'interpretazione restrittiva di tale disposizione e, quindi, soprattutto alla luce della necessità di un nesso tra l'età pensionabile e le modalità di calcolo di quest'ultima.

28. Quanto all'interpretazione restrittiva, nelle tre sentenze relative alle condizioni per il licenziamento pronunciate il 26 febbraio 1986, con formula identica, avete chiaramente affermato che,

«(...) in considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento che la Corte ha ripetutamente rilevato, l'eccezione all'ambito di applicazione della direttiva 76/207 di cui all'art. 1, n. 2, della stessa, per il settore della previdenza sociale va interpretata in modo restrittivo. Di conseguenza, l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 non si applica se non alle conseguenze derivanti dalla fissazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità per altre prestazioni previdenziali» [11].

29. Avete così, in termini molto precisi, tenuto distinto il campo d'applicazione della direttiva 79/7, concernente i regimi legali pensionistici, da quello della direttiva 76/207 [12], relativa al licenziamento, pur mantenendo in entrambi i casi il principio dell'interpretazione restrittiva della norma derogatoria.

30. Il fatto che determinate condizioni per il licenziamento possano discendere dalla fissazione dell'età pensionabile non è sufficiente per far rientrare una situazione nell'ambito d'applicazione dell'art. 7 della direttiva 79/7. Infatti, non rientrano nella nozione di «conseguenze» della fissazione dell'età per il pensionamento, ai sensi della giurisprudenza citata, tutte le circostanze ivi afferenti, ma solamente le conseguenze dirette sulle prestazioni di previdenza sociale. Il vostro intendimento non è quindi quello di estendere la nozione di conseguenza, enunciata nell'art. 7, bensì, proprio al contrario, di limitarla ai soli regimi legali ed alle sole circostanze direttamente collegate alla concessione di un diritto alla pensione.

31. Nella sentenza Burton [13], ove eravate interrogati sulla parità tra uomini e donne in ordine alla possibilità di dimissioni volontarie prevista da accordo collettivo nell'ambito di una ristrutturazione di impresa, in un primo tempo avete fatto rientrare il regime di dimissioni volontarie nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207. In seguito, alla luce del nesso esistente tra il provvedimento controverso e i regimi nazionali in materia di determinazione dell'età per il pensionamento, avete preso in considerazione l'applicabilità dell'art. 7 della direttiva 79/7, concludendo che:

10 — V. Jean-Jacques Dupeyroux, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 2ª ed., 1986, n. 173 e seguenti, in particolare pag. 431.

11 — Causa 262/84, Beets-Proper (Racc. pag. 773, punto 38 della motivazione); v. anche causa 151/84, Roberts (Racc. pag. 703, punto 35 della motivazione), e causa 152/84, Marshall (Racc. pag. 723, punto 36 della motivazione).

12 — Direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

13 — Sentenza 16 febbraio 1982, causa 19/81 (Racc. pag. 555).

«La facoltà offerta ai lavoratori dalle disposizioni di cui trattasi nel caso di specie è *legata al sistema di pensionamento della previdenza sociale britannica*. Essa comporta, per il lavoratore che lascia il posto nei cinque anni che precedono l'età normale per il pensionamento, la possibilità di fruire, durante un periodo limitato, di determinate prestazioni. Tali prestazioni vengono calcolate in maniera identica, indipendentemente dal sesso del lavoratore. La sola differenza fra i vantaggi corrisposti agli uomini e alle donne deriva dal fatto che l'età pensionabile minima contemplata dalla normativa nazionale non è la stessa per gli uomini e per le donne» [14].

32. Questo nesso necessario fra l'età e la fissazione dei diritti pensionistici, oltre a discendere dall'interpretazione restrittiva dell'art. 7, costituisce, dal mio punto di vista, l'argomento principale che mi induce a ritenere che debba necessariamente esistere un rapporto di ordine logico tra la determinazione dell'età per il pensionamento e le misure che ne risultano direttamente.

33. Riguardo a tale argomento, già prospettato nella causa Burton, avete confermato nella sentenza Equal opportunities commission [15], l'importanza della relazione causa-effetto esistente tra l'età e le prestazioni ivi collegate.

34. Tale causa verteva sulla discriminazione risultante dall'imposizione, per gli uomini, del versamento di contributi per 44 anni e, per le donne, per 39 anni, al fine di accedere ad una pensione piena, considerato che l'età per il pensionamento era fissata a 65 anni per i primi e a 60 anni per le seconde. Gli uomini erano così costretti a versare contributi dopo i 60 anni, mentre le donne ne erano dispensate.

35. Ci si chiedeva se la deroga dovesse essere limitata al momento della decorrenza del diritto alla pensione ovvero si applicasse del pari «alle altre implicazioni finanziarie e regolamentari *che derivano* da un'età pensionabile differenziata» [16].

36. Dopo aver esaminato il contenuto e la portata della deroga contenuta all'art. 7 in riferimento all'equilibrio finanziario del regime, ne avete tuttavia limitato la portata statuendo che

«(...) l'art. 7, n. 1, lett. a) (...) dev'essere interpretato nel senso che autorizza la fissazione di un'età pensionabile diversa a seconda del sesso ai fini della concessione di pensioni di vecchiaia e di fine lavoro nonché *discriminazioni (...) che sono necessariamente collegate a tale differenza*» [17].

37. Nelle loro recenti conclusioni in merito a questo argomento, gli avvocati generali Tesauro e Jacobs hanno posto particolarmente l'accento sul «*nesso di causalità* che deve esistere tra una prestazione previdenziale e la diversa età pensionabile» [18], nonché sul fatto che «qualsiasi discriminazione riguardante una prestazione deve (...) essere *conseguenza necessaria* della differente età di collocamento a riposo ai fini della concessione delle pensioni di vecchiaia e di fine lavoro» [19].

14 — Punto 15 della motivazione, il corsivo è mio.

15 — Sentenza 7 luglio 1992, causa C-9/91 (Racc. pag. 4297).

16 — Punto 12 della motivazione, il corsivo è mio.

17 — Punto 20 della motivazione, il corsivo è mio.

18 — Paragrafo 5 delle conclusioni dell'avvocato generale Tesauro del 27 gennaio 1993, nella causa C-328/91 (Racc. 1993, pag. I-1247, in particolare pag. I-1259), il corsivo è mio.

19 — Paragrafo 28 delle conclusioni dell'avvocato generale Jacobs del 2 dicembre 1992, nella causa C-173/91 (Racc. 1993, pag. I-673, in particolare pag. I-681), il corsivo è mio.

38. Nella fattispecie, la normativa nazionale stabilisce un limite minimo di età di 60 anni *comune* agli uomini e alle donne a partire dal quale è possibile accedere alla pensione. La distinzione fatta dall'ONP tra l'età pensionabile e il momento della cessazione dell'attività lavorativa mi sembra eccessivamente sottile. Infatti, se, come sostiene l'ente, l'età per il pensionamento non è stata sostanzialmente modificata — e questa interpretazione di una norma nazionale compete solo al giudice nazionale — quest'ultimo non avrebbe certo ritenuto utile deferire le questioni che vi sono state poste [20]. Del resto, è così che tale giudice interpreta la normativa nazionale. Orbene, si deve constatare che il metodo di calcolo che resta sempre espresso in quarantacinquesimi per gli uomini e in quarantesimi per le donne non può essere considerato una conseguenza logica dell'età per il pensionamento variabile ove qualsiasi differenza tra uomini e donne è scomparsa. È qui evidente un difetto di causalità tra l'età e il calcolo della pensione. L'assenza di nesso di causalità tra il metodo di calcolo e l'età pensionabile costituisce, a mio parere, il principale argomento che si oppone all'applicazione dell'art. 7 della direttiva.

39. Aggiungo infine che, nella sentenza 30 marzo 1993, Secretary of State for Social Security/Thomas e a. [21], relativa alla citata causa C-328/91 voi avete chiaramente imposto il principio dell'«esigenza di un (...) collegamento» [22] tra l'età pensionabile e le conseguenze da essa derivanti. Nel caso di specie si trattava di corresponsione di prestazioni di invalidità cui gli uomini avevano accesso fino all'età della pensione, fissata a 65 anni, mentre le donne ne erano escluse a partire dai 60 anni.

40. Dopo aver ricordato la citata sentenza 7 luglio 1992 e il carattere della discriminazione «necessariamente collegata» alla differenza nella fissazione dell'età pensionabile, voi continuate precisando che:

«(...) l'esigenza di un siffatto collegamento si impone altresì, per gli stessi motivi, per quanto riguarda le conseguenze discriminatorie che possono derivare per altre prestazioni dalla fissazione di un'età legale di pensionamento che differisce (...)» [23].

«Ne consegue che delle discriminazioni previste in regimi di prestazioni diversi dal regime di pensione di vecchiaia e di fine lavoro possono essere giustificate *come conseguenza della fissazione dell'età di pensionamento che differisce* secondo i sessi, solo se dette discriminazioni sono obiettivamente necessarie per evitare di mettere in gioco l'equilibrio finanziario del sistema di sicurezza sociale o per garantire la coerenza tra il regime delle pensioni di vecchiaia e il regime delle altre prestazioni» [24].

41. Se possono giustificarsi prestazioni discriminatorie, in quanto inevitabile conseguenza di una diversa età legale della pensione per gli uomini e le donne, è invece impossibile, come si è già rilevato, *qualora l'età pensionabile sia identica, concepire un metodo di calcolo* — che non potrebbe

20 — Spetterebbe eventualmente al giudice a quo stabilire una differenza tra l'art. 4 del regio decreto 24 ottobre 1967, n. 50, che fissa «l'età normale per il pensionamento» a 60 o 65 anni, ed il nuovo art. 2 della legge 20 luglio 1990 che, nella prima sezione relativa all'«età pensionabile», consente all'interessato l'accesso alla pensione «non anteriormente al primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale egli compie 60 anni».

21 — Racc. pag. I-1247.

22 — Punto 11 della motivazione.

23 — Punto 11 della motivazione.

24 — Punto 12 della motivazione, il corsivo è mio.

considerarsi alla stregua di un'altra prestazione, ma che forma parte integrante della pensione di vecchiaia stessa — *differente*. Infatti, essendo venuto meno l'elemento che giustifica la discriminazione, vale a dire la differenza di età, è venuto meno anche il nesso causale con il metodo di calcolo. L'accertamento del carattere necessario della discriminazione per non compromettere l'equilibrio finanziario o la coerenza del sistema di previdenza sociale è del resto solo una condizione subordinata all'esigenza fondamentale che giustifica l'esistenza di età diverse per il pensionamento. Conseguentemente, l'applicabilità dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva va esclusa a favore dell'art. 4.

42. Sotto questo profilo, e per concludere su tale punto, va rilevato che, se il principio della gradualità nell'attuazione della parità di trattamento figura nel titolo stesso della direttiva, voi vi siete chiaramente pronunciati contro il mantenimento in vigore di qualsiasi disposizione transitoria in contrasto con l'art. 4. Nella sentenza Clarke [25] avete statuito che:

«(...) la direttiva non contempla alcuna deroga al principio della parità di trattamento, insito nell'art. 4, n. 1, della direttiva, per autorizzare la proroga degli effetti discriminatori di norme nazionali già in vigore» [26].

43. Tale approccio, ribadito nella vostra successiva giurisprudenza [27], conferma la vostra volontà di escludere che vengano mantenuti in vigore sistemi anteriori o transitori che ritardino l'effettiva parità di trattamento. Supponendo che la normativa in esame fosse stata in vigore al momento dell'entrata in vigore della direttiva, mi pare evidente che siffatto regime sarebbe stato dichiarato incompatibile con il principio della parità di trattamento. L'uniforme applicazione del diritto comunitario in ciascuno degli Stati membri impone che l'interpretazione della direttiva prescinda dal contesto nazionale e, conseguentemente, dalla validità di un regime in rapporto a quello precedente. L'argomento della gradualità ha, quindi, i suoi limiti.

44. Con la seconda questione il giudice a quo prospetta il quesito se l'art. 4, n. 1, della direttiva abbia efficacia diretta.

45. Questa tematica, a voi ben nota, non richiede lunghi ragionamenti.

46. Nella sentenza Federatie Nederlandse Vakbeweging [28], richiamandovi a principi già consolidati, avete ricordato che:

«(...) in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiono, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere richiamate, in mancanza di provvedimenti di attuazione adottati entro il termine, per opporsi a qualsiasi disposizione di diritto interno non conforme alla direttiva (...)» [29],

25 — Sentenza 24 giugno 1987, causa 384/85 (Racc. pag. 2865).

26 — Punto 10 della motivazione.

27 — V. altresì sentenze 8 marzo 1988, causa 80/87, Dik (Racc. pag. 1601, punto 9 della motivazione); 13 marzo 1991, causa C-377/89, McDermott (Racc. pag. I-1155, punto 24 della motivazione); 11 luglio 1991, cause riunite C-87/90 - 89/90, Verholen e a. (Racc. pag. I-3757, punto 29 della motivazione).

28 — Sentenza 4 dicembre 1986, causa 71/85 (Racc. pag. 3855).

29 — Punto 13 della motivazione.

precisando in seguito che l'art. 4, n. 1, della direttiva sanciva in maniera sufficientemente precisa l'attuazione della parità di trattamento tra uomini e donne e concludendo che:

«(...) l'art. 4, n. 1, della direttiva non conferisce affatto agli Stati membri la facoltà di condizionare o di restringere l'applicazione del principio della parità di trattamento nel suo specifico campo d'applicazione, e che questa norma è sufficientemente precisa e incondizionata per poter essere fatta valere, dal 23 dicembre 1984 (...) da parte dei singoli dinanzi ai giudici nazionali per escludere l'applicazione di qualsiasi disposizione nazionale con essa contrastante» [30].

47. Tale posizione avete successivamente ribadito, in particolare, nella sentenza McDermott e Cotter [31]. Ne consegue che si deve rispondere affermativamente alla seconda questione posta dal giudice a quo.

48. Resta da prendere in esame la terza questione, con cui si chiede quale metodo di calcolo dev'essere applicato. Vi si chiede se occorra allineare il calcolo della pensione su quello, più favorevole, riconosciuto alle donne.

49. In riferimento alle situazioni sfavorevoli alle donne avete ritenuto che, in mancanza di attuazione della direttiva, queste dovevano fruire dello stesso regime applicabile agli uomini.

50. Benché la disparità delle situazioni di cui vi siete occupati spesso vertesse su un danno subito dalle donne, vi siete anche imbattuti nel caso inverso [32]. La vostra giurisprudenza intesa a rimediare alla discriminazione accordando alla categoria sfavorita lo stesso regime applicabile al gruppo avvantaggiato deve del pari applicarsi ad una fattispecie di questo tipo.

51. Il passaggio, in seguito ad una modifica legislativa, dal campo d'applicazione della deroga dell'art. 7 a quello del principio della parità di trattamento di cui all'art. 4 non può modificare la portata della vostra giurisprudenza. Si tratta pur sempre di un'incompatibilità di una normativa che produce i suoi effetti sulla corretta attuazione della direttiva, talché, secondo la formula della sentenza McDermott e Cotter [33],

«(...) fino al momento in cui il governo nazionale adotti i necessari provvedimenti di attuazione, le donne hanno il diritto di fruire dello stesso regime applicato agli uomini nella stessa situazione, regime che rimane, se non viene attuata detta direttiva, l'unico sistema di riferimento valido» [34].

52. In presenza dello stesso tipo di discriminazione, gli uomini debbono poter richiedere l'applicazione dello stesso regime applicabile alle donne.

30 — Punto 21 della motivazione.

31 — Sentenza 24 marzo 1987, causa 286/85 (Racc. pag. 1453, punto 14 della motivazione); v. anche sentenza 24 giugno 1987, Borrie Clarke, citata, punto 9 della motivazione.

32 — V., ad esempio, sentenze Equal opportunities commission e Burton, citate, nonché sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889).

33 — Causa 286/85, citata.

34 — Punto 18 della motivazione.

53. Concludo, pertanto, nel senso che

«1) L'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, osta a che un provvedimento nazionale che preveda un'uguale età per il pensionamento lasci sussistere un metodo di calcolo della pensione differenziato a seconda del sesso.

2) La medesima disposizione può essere fatta valere, a decorrere dal 23 dicembre 1984, per escludere l'applicazione di qualsiasi normativa nazionale con essa contrastante.

3) In caso di violazione della citata disposizione, la categoria sfavorita ha il diritto di richiedere l'applicazione dello stesso regime applicabile alla categoria avvantaggiata che versi nella medesima situazione, regime che rimane, in mancanza di una corretta attuazione della direttiva, l'unico sistema di riferimento valido».