SENTENZA DELLA CORTE
28 settembre 1994 *

Nel procedimento C-57/93,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dal Kantongerecht di Utrecht (Paesi Bassi) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Anna Adriaantje Vroege

e

1) NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV,

2) Stichting Pensioenfonds NCIV,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE in merito al diritto di iscrizione ai regimi pensionistici aziendali, alla sentenza della Corte 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889), nonché al protocollo n. 2 sull'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità europea, allegato al Trattato sull'Unione europea 7 febbraio 1992,

LA CORTE,

composta dai signori O. Due, presidente, G. F. Mancini (relatore), J. C. Moitinho de Almeida, M. Diez de Velasco e D. A. O. Edward, presidenti di sezione,

* Lingua processuale: l'olandese.

C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn e J. L. Murray, giudici,

avvocato generale: W. Van Gerven
cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la signora Vroege, dall'avv. T. P. J. de Graaf, del foro di Utrecht;

— per il governo tedesco, dai signori E. Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, e C.-D. Quassowski, Regierungsdirektor presso il medesimo ministero, in qualità di agenti;

— per il governo belga, dal signor J. Devadder, direttore d'amministrazione presso il ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;

— per il governo del Regno Unito, dal signor J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, in qualità d'agente, assistito dall'avv. N. Paines, barrister;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora K. Banks e dal signor B. J. Drijber, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti;

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Vroege, rappresentata dall'avv. M. Greebe, del foro di Utrecht, della NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV e della Stichting Pensioenfonds NCIV, rappresentate dall'avv. E. Lutjens, del foro di Utrecht, del governo tedesco, del governo del Regno Unito e della Commissione all'udienza del 26 aprile 1994,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 7 giugno 1994,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con sentenza 17 febbraio 1993, pervenuta alla Corte il 2 marzo successivo, il Kantongerecht di Utrecht ha sollevato, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, quattro questioni pregiudiziali sull'interpretazione dell'art. 119 del medesimo Trattato in merito al diritto di iscrizione ai regimi pensionistici aziendali, alla sentenza della Corte 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889, in prosieguo: la «sentenza Barber»), nonché al protocollo n. 2 sull'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità europea, allegato al Trattato sull'Unione europea 7 febbraio 1992 (in prosieguo: il «protocollo n. 2»).

2 Dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la signora Vroege, da un lato, e la NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV e la Stichting Pensioenfonds NCIV, dall'altro, in merito all'iscrizione della prima a quest'ultimo.

3 Dal 1° maggio 1975, la signora Vroege lavora ad orario ridotto (25,9 ore a settimana) presso la NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV (in prosieguo: la «NCIV»).

4 A norma dell'art. 20 del collectieve arbeidsovereenkomst (contratto collettivo di lavoro), il quale si applica nell'ambito della NCIV, i lavoratori in servizio presso tale ente sono iscritti a un regime pensionistico aziendale, la Stichting Pensioenfonds NCIV, il quale conferisce loro il diritto a una pensione di vecchiaia, a una pensione d'invalidità e a una pensione per vedove ed orfani.

5 Anteriormente al 1° gennaio 1991 il regolamento pensionistico della NCIV prevedeva che potevano essere iscritti al regime solo i lavoratori di sesso maschile nonché quelli di sesso femminile non coniugati, i quali fossero assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e prestassero almeno l'80% dell'orario di lavoro completo.

6 Poiché la signora Vroege ha sempre lavorato per un tempo inferiore all'80% dell'orario completo, non le è stato concesso di contribuire al regime e non ha pertanto potuto maturare diritti relativi alla pensione.

7 Il 1° gennaio 1991 è entrato in vigore un nuovo regolamento pensionistico, il quale prevede che possono iscriversi i lavoratori di ambo i sessi che abbiano compiuto 25 anni di età e che prestino almeno il 25% dell'orario normale di lavoro.

8 L'art. 23, n. 5, del regolamento concede inoltre la possibilità ai lavoratori di sesso femminile non iscritti anteriormente al 1° gennaio 1991 di riscattare anni supplementari d'iscrizione, a condizione tuttavia di aver compiuto i 50 anni di età entro il 31 dicembre 1990. Inoltre il numero di anni riscattabili non può essere superiore

a quello degli anni trascorsi tra la data in cui l'iscritta ha compiuto i 50 anni e il 1° gennaio 1991.

9 Non avendo compiuto i 50 anni di età entro il 31 dicembre 1990, la signora Vroege non ha potuto beneficiare di detta norma transitoria e pertanto ha potuto iniziare a maturare diritti pensionistici solo dal 1° gennaio 1991. Essa ha pertanto impugnato il nuovo regolamento pensionistico sostenendo che quest'ultimo comporta una discriminazione incompatibile con l'art. 119 del Trattato, posto che non riconosce il diritto di iscriversi al regime pensionistico per i periodi lavorativi anteriori al 1° gennaio 1991. Essa reclama pertanto di essere iscritta con effetti retroattivi a partire dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne, causa 43/75 (Racc. pag. 455), con la quale la Corte ha riconosciuto per la prima volta l'efficacia diretta dell'art. 119.

10 Il Kantongerecht di Utrecht, adito dalla signora Vroege con ricorso, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se nel diritto alla pari retribuzione, come indicato nell'art. 119 del Trattato CEE, rientri anche il diritto a partecipare ad un regime pensionistico aziendale.

2) Se, in caso di soluzione affermativa della precedente questione, la limitazione nel tempo che la Corte ha posto nella sentenza Barber per una disciplina pensionistica come quella di cui trattavasi nella suddetta causa ["contracted out schemes" (regimi di deroga convenzionale)] valga anche per un diritto di partecipazione ad un regime pensionistico aziendale come quello di cui alla presente fattispecie.

3) Se si debba collegare all'eventuale applicabilità del principio della parità delle retribuzioni, di cui all'art. 119 del Trattato CEE, una limitazione nel tempo per

diritti di partecipazione ad un regime pensionistico aziendale, di cui trattasi nella presente causa, e, in caso affermativo, a quale data.

4) Se il protocollo sull'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità economica europea, allegato al Trattato di Maastricht ("protocollo Barber"), nonché l'articolo transitorio III del disegno di legge n. 20890 (il disegno di legge recante modifica di questo articolo), inteso a dare attuazione alla quarta direttiva, abbiano conseguenze per la valutazione della presente causa, il cui atto introduttivo è pervenuto nella cancelleria di questo Kantongerecht in data 11 novembre 1991, considerato in particolare il momento in cui è stata avviata tale causa».

Sulla prima questione

11 Con la prima questione il giudice nazionale vuol sapere se il diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato e pertanto se valga per esso il divieto di discriminazione enunciato da tale articolo.

12 Al riguardo occorre ricordare che nella sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka (Racc. pag. 1607), la Corte ha già affermato che un regime pensionistico, anche se adottato conformemente alle disposizioni stabilite dalla legislazione nazionale, in quanto tragga origine da un accordo stipulato tra i lavoratori o i loro rappresentanti e in quanto i pubblici poteri non intervengano nel suo finanziamento, non costituisce un regime di previdenza sociale direttamente disciplinato dalla legge ed esula, per questo motivo, dalla sfera di applicazione dell'art. 119; le prestazioni corrisposte ai dipendenti in base a detto regime costituiscono un vantaggio pagato dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119, secondo comma (punti 20 e 22).

13 Detti principi hanno trovato conferma nella sentenza Barber in merito ai regimi pensionistici aziendali «di deroga convenzionale» di diritto britannico e nella sentenza 6 ottobre 1993, causa C-109/91, Ten Oever (Racc. pag. I-4879).

14 In quest'ultima sentenza la Corte ha affermato l'applicabilità dell'art. 119 a prestazioni dovute in forza di un regime aziendale di diritto olandese analogo a quello che costituisce oggetto della presente controversia, sottolineando in particolare il fatto che le regole del regime non sono state poste direttamente con legge, ma costituiscono il risultato di una concertazione tra parti sociali, dato che i pubblici poteri, su domanda delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro considerate rappresentative, si sono limitati a dichiarare il regime obbligatorio per l'intero settore professionale (punto 10).

15 Dalla citata sentenza Bilka discende inoltre che rientrano nell'ambito d'applicazione dell'art. 119 non solo il diritto alle prestazioni fornite da un regime pensionistico aziendale, ma anche il diritto ad essere iscritto a detto regime.

16 Tale decisione è motivata in base alla considerazione che se, come discende dalla sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins (Racc. pag. 911), una prassi salariale consistente nel corrispondere per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno può, in certi casi, concretizzare una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, la stessa conclusione vale per il rifiuto del beneficio di una pensione d'impresa opposto ai lavoratori ad orario ridotto. Infatti, poiché detta pensione rientra nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, secondo comma, la retribuzione complessiva corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore a tempo pieno è superiore, a parità di ore lavorative, a quella versata ai lavoratori ad orario ridotto (punto 27).

17 Ne discende che un regime pensionistico aziendale che esclude l'iscrizione delle donne coniugate comporta una discriminazione direttamente fondata sul sesso, contraria all'art. 119 del Trattato. Quando l'esclusione concerne lavoratori ad orario ridotto, detta disposizione è violata solo qualora colpisca un numero molto più

elevato di donne che di uomini, a meno che il datore di lavoro non provi che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v. sentenza Bilka, già citata).

18 Alla luce delle suesposte considerazioni si deve risolvere la prima questione pregiudiziale nel senso che il diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 119 del Trattato e pertanto vale per esso il divieto di discriminazione enunciato da tale articolo.

Sulla seconda e terza questione

19 Con tali questioni il giudice nazionale vuol sapere, da un lato, se la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber si applichi anche al diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, quale quello oggetto della controversia principale, e, dall'altro, se comunque non sia opportuno prevedere una limitazione dello stesso genere nel caso di specie.

20 Per risolvere dette questioni occorre ricordare il contesto in cui è stata decisa la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber.

21 Conformemente a una consolidata giurisprudenza, in base alla quale la Corte può decidere, in via eccezionale, in applicazione di un principio generale di certezza del diritto inerente all'ordinamento giuridico comunitario, tenuto conto dei gravi inconvenienti che la sua sentenza potrebbe provocare per il passato nei rapporti giuridici costituiti secondo buona fede, di limitare la possibilità degli interessati di avvalersi di una disposizione, da essa interpretata, allo scopo di rimettere in discussione detti rapporti giuridici (v. sentenza Defrenne, già citata), la Corte si è soffer-

mata a verificare l'esistenza dei due criteri essenziali perché possa essere disposta una limitazione del genere, vale a dire la buona fede degli ambienti interessati e il rischio di gravi inconvenienti.

22 Per quanto concerne il primo criterio essa ha accertato innanzi tutto (punto 42) che l'art. 9, lett. a), della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225, pag. 40), prevedeva la possibilità di differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda la fissazione del limite di età per la concessione delle pensioni di vecchiaia, sul modello dell'eccezione di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), 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 (GU 1979, L 6, pag. 24).

23 La Corte ha poi ritenuto che, alla luce di queste disposizioni, gli Stati membri e i settori interessati avevano potuto ragionevolmente ritenere che l'art. 119 non si applicasse a pensioni erogate da regimi di deroga convenzionale e che in materia continuassero a essere ammesse eccezioni al principio di parità tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile (punto 43).

24 Occorre osservare al riguardo che, nella sentenza 14 dicembre 1993, causa C-110/91, Moroni (Racc. pag. I-6591), la Corte, nel ricordare e ribadire i principi enunciati nelle sentenze Defrenne, Bilka e Barber, sopra citate, ha rilevato che quest'ultima esaminava per la prima volta la questione riguardante la valutazione, ai sensi dell'art. 119, della disparità di trattamento derivante dalla fissazione, in base al sesso, di limiti differenti per l'età pensionabile (punto 16).

25 Per quanto concerne il criterio dei gravi inconvenienti, nella sentenza Barber la Corte ha peraltro ritenuto che, qualora i lavoratori di sesso maschile interessati

avessero potuto, sull'esempio del signor Barber, chiedere il riconoscimento con effetti retroattivi del diritto alla parità di trattamento nei casi di discriminazione, che era stato possibile sino ad allora ritenere ammessi in base alle eccezioni di cui alla citata direttiva 86/378, l'equilibrio finanziario di numerosi regimi pensionistici avrebbe rischiato di essere retroattivamente sconvolto (punto 44).

26 Ciò posto, la Corte ha deciso che l'efficacia diretta dell'art. 119 del Trattato può essere fatta valere al fine di esigere la parità di trattamento in materia di pensioni aziendali solo per le prestazioni dovute sulla base di periodi lavorativi posteriori al 17 maggio 1990, ad eccezione dei lavoratori o dei loro aventi diritto che, prima di questa data, hanno esperito un'azione giurisdizionale o proposto un ricorso equivalente a norma del diritto nazionale applicabile (sentenza Barber, punto 45, con le precisazioni di cui alla sentenza Ten Oever, già citata).

27 Da quanto precede discende, in particolare, che la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber concerne solo i tipi di discriminazione che i datori di lavoro e i regimi pensionistici hanno potuto ragionevolmente ritenere tollerate in base alle eccezioni transitorie previste dal diritto comunitario, applicabili in materia di pensioni aziendali.

28 Orbene, è giocoforza constatare che, per quanto concerne il diritto di iscrizione ai regimi aziendali, nessun elemento consente di ritenere che gli ambienti professionali interessati siano potuti incorrere in errori in merito all'applicabilità dell'art. 119.

29 Dopo la succitata sentenza Bilka è infatti evidente che una simile violazione del principio di uguaglianza nel riconoscimento del suddetto diritto rientra nell'ambito dell'art. 119.

30 Per di più, poiché la sentenza Bilka non ha previsto alcuna limitazione nel tempo, l'efficacia diretta dell'art. 119 può essere richiamata allo scopo di esigere in via retroattiva il rispetto della parità di trattamento per quanto concerne il diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale, e ciò successivamente all'8 aprile 1976, data della già citata sentenza Defrenne, la quale ha sancito per la prima volta l'efficacia diretta del suddetto articolo.

31 Per quanto concerne infine specificamente l'ultima parte della questione occorre ricordare che, conformemente alla giurisprudenza della Corte, un'eventuale limitazione nel tempo degli effetti di una pronuncia pregiudiziale d'interpretazione può essere ammessa solo nella sentenza stessa che statuisce sull'interpretazione richiesta (v., in particolare, sentenza 16 luglio 1992, causa C-163/90, Legros e a., Racc. pag. I-4625, punto 30). Conseguentemente, qualora la Corte avesse ritenuto necessario limitare nel tempo la regola secondo la quale il diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale rientra nell'ambito dell'art. 119, avrebbe dovuto farlo nella già citata sentenza Bilka.

32 Occorre pertanto risolvere la seconda e terza questione nel senso che la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber non si applica al diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale e che nessuna limitazione analoga può essere prevista al riguardo.

Sulla quarta questione

33 Con la quarta questione il giudice nazionale vuol sapere quale incidenza possa avere, nel contesto della presente controversia, il disegno di legge nazionale inteso a dare attuazione alla già citata direttiva 86/378, da un lato, e al protocollo n. 2, dall'altro.

34 Per quanto concerne il disegno di legge nazionale basti ricordare che, in base a una giurisprudenza consolidata, nell'ambito del procedimento di cui all'art. 177 la

Corte non è competente ad interpretare il diritto interno e a valutarne gli effetti (v., in particolare, sentenza 3 febbraio 1977, causa 52/76, Benedetti/Munari, Racc. pag. 163, punto 25).

35 Per quanto concerne il protocollo n. 2, il quale, ai sensi dell'art. 239 del Trattato, costituisce parte integrante di quest'ultimo, esso è formulato nel modo seguente:

«Ai fini dell'applicazione dell'articolo 119 del Trattato, le prestazioni in virtù di un regime professionale di sicurezza sociale non saranno considerate come retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, eccezion fatta per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano intentato un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile».

36 Dagli atti e dal contraddittorio svoltosi dinanzi alla Corte discende che il problema da risolvere è in sostanza se tale protocollo miri soltanto a precisare la limitazione nel tempo degli effetti della sentenza Barber, avente le caratteristiche dianzi ricordate, oppure se esso abbia una portata più ampia.

37 Secondo il governo del Regno Unito, l'ampio tenore letterale del protocollo indica che quest'ultimo si applica a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso che possa verificarsi nell'ambito dei regimi pensionistici aziendali, ivi comprese quelle concernenti il diritto d'iscrizione a questi ultimi.

38 La ricorrente nella causa principale, il governo tedesco e la Commissione sostengono al contrario che, ad onta dei termini generalissimi nei quali esso è formulato,

il protocollo dev'essere letto in connessione con la sentenza Barber e non può avere una portata più ampia della limitazione nel tempo degli effetti di quest'ultima.

39 Occorre constatare al riguardo che, per la genericità dei suoi termini, il citato protocollo è applicabile alle prestazioni fornite da un regime pensionistico aziendale.

40 Detta constatazione comporta tuttavia un temperamento. Essa concerne le prestazioni, le sole del resto menzionate dal protocollo n. 2, e non il diritto d'iscrizione a un regime aziendale di previdenza sociale.

41 Il protocollo presenta infatti una connessione evidente con la già citata sentenza Barber, poiché esso fa riferimento alla stessa data del 17 maggio 1990. Detta sentenza condanna una forma di discriminazione tra uomini e donne, la quale deriva da un requisito di età che varia a seconda del sesso per ottenere una pensione di vecchiaia in seguito a un licenziamento per motivi economici. La sentenza Barber, la quale a partire dalla sua data — vale a dire dal 17 maggio 1990 — limita gli effetti dell'interpretazione dell'art. 119 del Trattato da essa fornita, è stata oggetto di interpretazioni divergenti. Tali divergenze sono state superate nella citata sentenza Ten Oever, la quale è anteriore all'entrata in vigore del Trattato sull'Unione europea. In sostanza il protocollo n. 2 ha accolto, estendendola a tutte le prestazioni fornite da un regime aziendale di previdenza sociale e incorporandola nel Trattato, la stessa interpretazione data alla sentenza Barber dalla sentenza Ten Oever, ma, sempre come la sentenza Barber, non ha affrontato né pertanto disciplinato il problema dei requisiti per l'iscrizione a detti regimi aziendali.

42 La materia dell'iscrizione resta pertanto regolata dalla citata sentenza Bilka, che constata la violazione dell'art. 119 del Trattato da parte di un'impresa la quale, senza una giustificazione oggettiva ed estranea a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, introduca una disparità di trattamento tra uomini e donne escludendo

una categoria di dipendenti da un regime pensionistico d'impresa. È opportuno ricordare che la sentenza Bilka non limita del resto nel tempo gli effetti dell'interpretazione da essa fornita dell'art. 119 del Trattato.

43 Occorre pertanto risolvere la quarta questione nel senso che il protocollo n. 2 non ha alcuna incidenza sul diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, il quale resta regolato dalla sentenza Bilka.

Sulle spese

44 Le spese sostenute dai governi tedesco, belga e del Regno Unito, nonché dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Kantongerecht di Utrecht con sentenza 17 febbraio 1993, dichiara:

1) Il diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 119 del Trattato CEE e pertanto vale per esso il divieto di discriminazione enunciato da tale articolo.

2) La limitazione nel tempo degli effetti della sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, non si applica al diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale e nessuna limitazione analoga può essere prevista al riguardo.

3) Il protocollo n. 2 sull'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità europea, allegato al Trattato sull'Unione europea, non ha alcuna incidenza sul diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, il quale resta regolato dalla sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Edward Kakouris Joliet

Schockweiler Rodríguez Iglesias Grévisse

Zuleeg Kapteyn Murray

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 28 settembre 1994.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente

O. Due