Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulla questione sottopostale dalla Cour de cassation belga con ordinanza del 28 novembre 1977, dichiara:

L'art. 119 del Trattato CEE non può essere inteso come una norma che prescriva, oltre la parità delle retribuzioni, anche la parità delle altre condizioni di lavoro per i lavoratori dei due sessi.

All'epoca dei fatti da cui è sorta la causa principale, non esisteva, per i rapporti di lavoro disciplinati dal diritto nazionale, alcuna norma di diritto comunitario che vietasse le discriminazioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile in materia di condizioni di lavoro diverse dal regime delle retribuzioni cui si riferisce l'art. 119 del Trattato.

Kutscher Sørensen Bosco Donner Mertens de Wilmars

Pescatore Mackenzie Stuart O'Keeffe Touffait

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 15 giugno 1978.

Il Cancelliere
A. Van Houtte

Il Presidente
H. Kutscher

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE FRANCESCO CAPOTORTI DEL 30 MAGGIO 1978

Signor Presidente,
Signori Giudici,

1. Per la terza volta la nostra Corte si trova di fronte ad un caso Defrenne, ed è chiamata a risolvere un problema d'interpretazione dell'articolo 119 del Trattato CEE, nel quale si afferma «il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di

sesso femminile per uno stesso lavoro». Così come nei due casi precedenti, la domanda di pronuncia pregiudiziale ci giunge da una giurisdizione belga (questa volta la Corte di cassazione), ed è stata sollevata nell'ambito di una causa promossa dalla signorina Defrenne dopo la cessazione del suo rapporto di impiego con la compagnia di navigazione aerea Sabena.

Riepilogo anzitutto i fatti.

Assunta nel dicembre 1951 dalla società Sabena in qualità di candidata hostess di bordo, e promossa dodici anni dopo hostess - capo cabina, la signorina Defrenne dovette lasciare il suo impiego il 15 febbraio 1968 in applicazione dell'articolo 5, comma 6, del contratto d'impiego del personale di bordo della Sabena, secondo il quale in linea di principio i rapporti di lavoro del personale femminile hanno termine automaticamente al compimento del quarantesimo anno di età. Sempre in base a quel contratto d'impiego, l'interessata ricevette una indennità di fine carriera equivalente a 12 mesi di stipendio.

Il 13 marzo 1968, la signorina Defrenne introdusse dinanzi al Tribunale del lavoro di Bruxelles un ricorso volto ad ottenere che la Sabena fosse condannata a pagarle certi arretrati di stipendio, e un complemento d'indennità di fine carriera, nonchè a risarcirle il danno che ella riteneva di aver subìto in materia di pensione di vecchiaia. Inoltre, con ricorso del 9 febbraio 1970, l'interessata chiese al Consiglio di Stato di annullare il decreto reale 3 novembre 1969 che fissava per il personale navigante dell'aviazione civile le norme relative all'apertura del diritto a pensione di vecchiaia, escludendo da tale regime le hostesses di bordo.

Nell'ambito di quest'ultimo procedimento, il Consiglio di Stato belga trasmise alla nostra Corte tre quesiti d'interpretazione dell'articolo 119 del Trattato CEE, e in primo luogo le chiese di stabilire se la pensione di vecchiaia attribuita in base ad un regime legale di previdenza sociale «sia un vantaggio pagato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione del rapporto di lavoro». La Corte, con sentenza del 25 maggio 1971, si limitò a rispondere a tale quesito, e lo fece in senso negativo (causa 80/70, Raccolta 1971, p. 445). Pur riconoscendo che «in linea di principio i vantaggi aventi il carattere di prestazioni previdenziali non sono estranei alla nozione di retribuzione», la Corte affermò che tale nozione, così com'è definita nel 2° comma dell'articolo 119, «non può essere estesa ai regimi e alle prestazioni previdenziali, in specie alle pensioni di vecchiaia, direttamente disciplinate dalla legge al di fuori di qualsiasi concertazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata, ed obbligatorie per categorie generali di lavoratori». A sostegno di tale affermazione, la citata sentenza rilevò che «detti regimi permettono ai lavoratori di fruire di un sistema legale al cui finanziamento i lavoratori, i datori di lavoro ed eventualmente la pubblica amministrazione contribuiscono non tanto in funzione del rapporto di lavoro, quanto in base a considerazioni di politica sociale». Di qui la constatazione che «il contributo del datore di lavoro al finanziamento di tali sistemi non costituisce pagamento, diretto o indiretto, di vantaggi al lavoratore. Quest'ultimo, d'altra parte, fruirà normalmente delle prestazioni previste dalla legge non in ragione dei contributi del datore di lavoro, ma per il solo fatto di essere in possesso dei requisiti indicati dalla legge per la concessione della prestazione».

Quattro anni dopo questa sentenza, e nel quadro della causa civile intentata dalla signorina Defrenne contro la Sabena, la Corte del lavoro di Bruxelles, in relazione alla domanda volta ad ottenere certi arretrati di stipendio, sottopose alla nostra Corte due questioni pregiudiziali relative all'efficacia e all'attuazione del citato articolo 119. Con la

nota sentenza dell'8 aprile 1976, questa Corte ha affermato fra l'altro che il principio della parità di retribuzione, di cui alla suddetta norma, può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali, e che questi devono pertanto garantire la tutela dei diritti che tale disposizione attribuisce ai singoli, in particolare nel caso di discriminazioni che traggano direttamente origine da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro, come pure nel caso di retribuzione diversa di lavoratori di sesso femminile e di lavoratori di sesso maschile per lo stesso lavoro, qualora questo venga svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico (causa 43/75, Raccolta 1976, p. 456). La Corte giunse a tale affermazione distinguendo preliminarmente, nell'ambito dell'applicazione complessiva dell'articolo 119, fra le discriminazioni dirette e palesi, che si possono accertare con l'ausilio dei soli criteri di identità di lavoro e parità di retribuzione indicati da quest'articolo, da un lato, e, dall'altro, le discriminazioni indirette e dissimulate, che possono essere messe in luce solo valendosi di disposizioni d'attuazione più precise, di carattere comunitario o nazionale. L'applicabilità diretta del principio della parità retributiva di cui all'articolo 119, comma 1, venne dunque limitata alle discriminazioni dirette e palesi, nel senso sopra indicato, e al tempo stesso la Corte sottolineò che la realizzazione integrale dell'obbiettivo di non discriminazione per ragioni di sesso, perseguito dall'articolo 119, «può richiedere in determinati casi l'adozione di criteri, da determinarsi con opportuni provvedimenti comunitari o nazionali».

2. La Corte del lavoro di Bruxelles aveva frattanto respinto, con sentenza 23 aprile 1975, le altre domande fatte valere dalla signorina Defrenne, miranti ad ottenere la condanna della Sabena al pagamento di un complemento d'indennità di fine carriera e alla riparazione del pregiudizio subito in materia di pensione. Contro tale sentenza, l'interessata ha fatto ricorso per cassazione. E la Corte di cassazione belga, con sentenza del 28 novembre 1977, ha posto a questa Corte la seguente domanda pregiudiziale:

«Se l'articolo 119 del Trattato CEE, che sancisce il principio della "parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro", debba, in considerazione del duplice obbiettivo al tempo stesso economico e sociale del Trattato, venire interpretato come una norma che prescrive non soltanto la parità delle retribuzioni ma altresì la parità delle condizioni d'impiego fra i due sessi; e se, più in particolare, l'inserzione nel contratto di lavoro di un'assistente di bordo d'una clausola comportante la cessazione del contratto nel momento in cui la lavoratrice compirà i quarant'anni, quando è notorio che un'analoga clausola manca nel contratto di lavoro delle persone di sesso maschile che svolgono la medesima attività, costituisca una discriminazione vietata dal summenzionato articolo 119 del Trattato CEE o da un principio di diritto comunitario, qualora la predetta clausola possa avere effetti di natura pecuniaria, specialmente per quanto concerne l'indennità di buonuscita e la pensione».

Si tratta ora dunque di stabilire se possa riscontrarsi nell'ordinamento comunitario, e in particolare nell'articolo 119 del Trattato CEE, una norma direttamente applicabile che estenda il principio dell'uguaglianza tra i lavoratori dei due sessi alle condizioni d'impiego diverse dalla retribuzione, e in particolare a quelle che hanno ripercussioni pecuniarie, come accade per la clausola di cessazione del rapporto a quarant'anni, la quale è suscettibile di avere effetto sull'indennità di buonuscita e sulla pensione di vecchiaia.

3. Comincerò con il sottolineare un punto che potrebbe considerarsi abbastanza elementare, ma che ritengo bene

non perdere di vista: oggetto proprio dell'articolo 119 è il problema della retribuzione, non quello delle condizioni di lavoro in generale. Ciò risulta in primo luogo dal testo di tale articolo che, dopo aver fatto riferimento nel primo comma al principio della parità *delle retribuzioni*, si preoccupa, nel secondo comma, di definire esattamente il termine impiegato, e lo fa nel modo seguente: «per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo». Alla stessa constatazione conduce, in secondo luogo, il confronto fra gli articoli 117 e 118, da un lato, e l'articolo 119 dall'altro lato: nel primo comma dell'articolo 117 si parla, infatti, di «miglioramento delle condizioni di vita *e di lavoro* della mano d'opera» (che gli Stati membri convengono essere necessario), e fra le materie elencate nell'articolo 118 si indicano «il diritto al lavoro e le condizioni di lavoro», mentre nessun accenno alle condizioni di lavoro in generale si ritrova più nell'articolo 119. Certamente, fra le condizioni di lavoro vi è la retribuzione; e lo conferma, ove occorresse, la risoluzione del Consiglio del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma di azione sociale, che al punto 4 prevede, fra l'altro, azioni da intraprendere «allo scopo di realizzare la parità fra gli uomini e le donne per quanto riguarda ... le condizioni di lavoro *comprese le retribuzioni*». Ma, mentre le condizioni di lavoro diverse dalla retribuzione e dai congedi retribuiti sono contemplate soltanto dagli articoli 117 e 118, le retribuzioni fanno invece oggetto particolare dell'articolo 119, e i congedi retribuiti dell'articolo 120. Questo è il sistema del titolo III (politica sociale), capo 1, del Trattato CEE.

Ora, che il problema dei limiti di età oltre i quali cessa il rapporto di lavoro sia di per sè altra cosa rispetto al problema della retribuzione, è indiscutibile. Perciò, allo scopo d'invocare l'articolo 119, la difesa Defrenne ha posto l'accento sulle conseguenze pecuniarie della fissazione di un limite di età anticipato per le donne: conseguenze che si tradurrebbero in un minore ammontare dell'indennità di buonuscita e della pensione. È da questo punto di vista che si tratterebbe di valutare l'esistenza di una discriminazione retributiva, vietata dall'articolo 119.

Osservo a questo proposito che, se di una discriminazione retributiva si potesse parlare, essa sembrerebbe doversi qualificare piuttosto come indiretta che come diretta; ciò impedirebbe in ogni caso l'applicazione *diretta* del principio della parità retributiva di cui all'articolo 119, alla stregua dell'indirizzo tracciato dalla Corte nella citata sentenza Defrenne dell'8 aprile 1976.

Ma l'obbiezione principale alla tesi dell'interessata è un'altra: per potersi parlare di conseguenze retributive discriminatorie del limite di età anticipato, in violazione dell'articolo 119, occorrerebbe che le conseguenze indicate rientrassero nella definizione di retribuzione data dall'articolo 119, e che per ciascuna di esse potesse constatarsi una discriminazione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Queste due condizioni non ricorrono nella specie. Infatti, per ciò che concerne la pensione di vecchiaia, la citata sentenza 25 maggio 1971 di questa Corte nel primo caso Defrenne già escluse che essa potesse rientrare nella nozione di retribuzione utilizzata dall'articolo 119. Quanto poi all'indennità di buonuscita, essa è prevista nella Sabena esclusivamente in relazione alla cessazione obbligatoria dal servizio al compimento dei quarant'anni di età, che, come sappiamo, colpisce i soli lavoratori di sesso femminile. Perciò, anche se si tratta di un «vantaggio pagato direttamente in contanti, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di

quest'ultimo» (ai sensi dell'articolo 119, 2° comma), manca un vantaggio della stessa natura e di ammontare superiore per i lavoratori di sesso maschile, che consentirebbe di riconoscere un trattamento discriminatorio in danno dei lavoratori di sesso femminile.

La difesa della signorina Defrenne ha cercato di superare l'ostacolo affermando che il beneficio in questione va assimilato all'altra indennità, prevista dal contratto d'impiego della Sabena a favore di tutto il personale di bordo, sia maschile che femminile, nell'ipotesi in cui il lavoratore venga colpito da un'inidoneità fisica definitiva dopo dieci anni di servizio. In tale ipotesi, il contratto d'impiego riconosce il diritto a diciotto mesi di stipendio, mentre l'indennità di fine carriera, riconosciuta all'interessata per aver raggiunto il limite di età previsto per le hostesses, è limitata a dodici mesi di stipendio.

Secondo l'interessata, la situazione dell'hostess che deve lasciare il lavoro all'età di quarant'anni sarebbe assimilabile a quella del suo collega di sesso maschile che diventi definitivamente inabile al lavoro. Mi pare tuttavia che questa idea non possa essere condivisa. L'indennità riconosciuta ai lavoratori di entrambi i sessi in caso di inidoneità fisica definitiva è collegata ad una situazione accidentale inerente all'integrità fisica del lavoratore e costituisce una specie di assicurazione contro il rischio d'invalidità. Il compimento del quarantesimo anno di età rappresenta invece un fatto non accidentale (salvo la normale incertezza di sopravvivenza), indipendente dalle condizioni fisiche del lavoratore e che prescinde dal numero di anni di servizio prestati. Le due indennità hanno dunque natura diversa: quella corrisposta dopo la cessazione obbligatoria dal servizio al quarantesimo anno di età rappresenta in definitiva un compenso per la limitazione temporale del rapporto di lavoro e la conseguente perdita del posto a un'età in cui generalmente si è ancora del tutto validi.

Sulla base di tutte queste considerazioni, si deve escludere a mio avviso che le pretese conseguenze retributive discriminatorie della cessazione del rapporto di lavoro a quarant'anni, concernenti la pensione e l'indennità di buonuscita, possano configurare una violazione dell'articolo 119 del Trattato CEE.

4. Abbiamo visto che la giurisdizione richiedente non si è limitata a riferirsi all'articolo 119 del Trattato CEE; essa ha formulato anche l'ipotesi che la regola della parità delle condizioni di lavoro, senza discriminazioni basate sul sesso, possa dedursi da un principio generale di diritto comunitario. È dunque questa ipotesi che rimane da esaminare. E mi sembra che la ricerca possa orientarsi nel modo seguente: accertare se il principio comunitario di non discriminazione, che si trova affermato in numerose decisioni di questa Corte, sia congegnato in modo tale, dal punto di vista del suo contenuto e dei suoi destinatari, da attribuire a tutti gli individui nella Comunità il diritto a non essere discriminati in base al sesso nella determinazione delle condizioni di lavoro.

Un punto da chiarire in via preliminare è che il divieto di discriminazioni nelle condizioni di lavoro a cagione del sesso non può essere ricavato — né per deduzione né per analogia — dal divieto di discriminazioni basate sulla nazionalità, che si trova espresso in vari articoli del Trattato CEE (in termini generali nell'articolo 7 e, per quanto riguarda in particolare i lavoratori, nell'articolo 48, paragrafo 2). La nazionalità è una base di discriminazione del tutto diversa dal sesso: ciascuno dei due divieti si presta ad essere rispettato senza che ciò implichi la violazione dell'altro. Conviene notare che, nella logica dell'ordinamento comunitario, il divieto di discriminazioni basate sulla nazionalità deve avere un carattere specifico; esso infatti è alla base del mercato comune, costituendo una condizione della sua stessa esistenza. Tale divieto, che sotto l'aspetto

che qui interessa ci limitiamo a considerare in funzione della libera circolazione dei lavoratori, ha insomma una sua precisa ragion d'essere, in quanto regola di estensione ai lavoratori stranieri, appartenenti a Stati membri, del trattamento usato da ciascun paese membro ai lavoratori nazionali; questi sono il suo contenuto e il suo ambito. Mi pare quindi vano il tentativo della difesa Defrenne di trarre dalla giurisprudenza della Corte relativa al divieto di discriminazioni fra lavoratori in ragione della nazionalità argomenti a sostegno di un'analoga applicazione del criterio della parità di trattamento, all'interno di un medesimo Stato, fra i lavoratori dei due sessi.

Ciò premesso, va affrontato l'aspetto, a mio avviso, più delicato del problema: quale influenza può avere sul caso di specie il divieto generale di discriminazioni, che ha il valore di un principio non scritto del diritto comunitario?

Non credo sia necessario un lungo discorso per dimostrare che la regola di non discriminazione è un principio generale dell'ordine giuridico comunitario. Più di una volta la Corte vi ha fatto riferimento, ed è giunta fino a dichiarare invalidi atti comunitari in contrasto con esso. Si tratta di un principio che rientra nel catalogo dei diritti fondamentali dell'uomo, riconosciuti all'interno degli Stati membri e nel quadro della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali; di conseguenza, esso fa parte del diritto comunitario e deve ricevere tutela dalla nostra Corte (v. sentenze del 12 novembre 1969 nella causa 29/69, Stauder, Raccolta 1969, pag. 419; del 17 dicembre 1970 nella causa 11/70, Internationale Handelsgesellschaft, Raccolta 1970, pag. 1126; del 14 maggio 1974 nella causa 4/73, Nold, Raccolta 1974, pag. 491 e del 28 ottobre 1975 nella causa 36/75, Rutili, Raccolta 1975, pag. 1219). Aggiungo che, sul piano del diritto positivo e della coscienza giuridica moderna, la non discriminazione per ragioni di sesso è uno dei profili basilari del principio di cui trattasi.

Tuttavia, il significato della protezione dei diritti fondamentali a livello comunitario non è lo stesso che a livello di diritti nazionali. Nella citata sentenza in causa Internationale Handelsgesellschaft, la Corte sottolineò che «la salvaguardia di questi diritti, pur essendo informata alle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, va garantita entro l'ambito della struttura e delle finalità della Comunità». A mio avviso, da questa affermazione debbono trarsi due conseguenze. In primo luogo, il rispetto dei diritti fondamentali è il limite di tutta l'attività comunitaria: qualsiasi atto attraverso il quale si esercitino le competenze delle istituzioni comunitarie è soggetto a quel limite, e in tal senso l'intera struttura della Comunità è tenuta ad osservare quel limite. In secondo luogo, dove vi siano norme comunitarie direttamente applicabili (per effetto dei Trattati o di atti derivati), esse vanno interpretate in modo coerente con il principio del rispetto dei diritti dell'uomo. Al di là di queste affermazioni, non mi sembra che si possa andare. In particolare, i rapporti giuridici lasciati alla competenza del legislatore interno devono intendersi sottoposti al principio costituzionale di rispetto dei diritti dell'uomo, vigente nello Stato dal quale il rapporto è regolato, in tutta la misura in cui le norme interne non siano sostituite da una normativa comunitaria direttamente applicabile.

Tornando al problema che qui ci occupa, constatiamo che la disciplina delle condizioni di lavoro diverse dalla retribuzione (e dai congedi retribuiti) è stata finora lasciata ai legislatori nazionali (essendo la Comunità intervenuta solo con la direttiva del Consiglio 76/207, di cui appresso parlerò). Non si può dunque ricavare dal principio comunitario di non discriminazione una regola direttamente applicabile di parità delle condizioni di

lavoro per i lavoratori dei due sessi; ma al contrario sarà soltanto quando si potrà dedurre da uno specifico atto comunitario una norma direttamente applicabile in materia di condizioni di lavoro, che questa norma dovrà interpretarsi — qualora non sia già adeguatamente esplicita in tal senso — in conformità al principio generale della non discriminazione.

5. A sostegno della sua tesi dell'efficacia diretta del divieto di discriminazioni basate sul sesso, in relazione a tutti i profili del rapporto di lavoro, la difesa Defrenne ha anche citato la giurisprudenza di questa Corte che, nel quadro dell'applicazione dello Statuto dei funzionari delle Comunità, ha garantito la parità di trattamento tra i funzionari dei due sessi. Nelle sentenze del 7 giugno 1972 nelle cause 20/71 (Sabbatini Bertoni/Parlamento europeo) e 32/71 (Bauduin Chollet/Commissione), Raccolta 1972, pag. 345 e 363, entrambe concernenti la sorte dell'indennità di dislocazione in caso di matrimonio, la Corte ha affermato che questa deve essere retta da criteri uniformi indipendenti dal sesso degli interessati; perciò il Consiglio, avendo subordinato la conservazione dell'indennità suddetta all'acquisto della qualità di capo famiglia, che lo Statuto riferisce normalmente al dipendente sposato di sesso maschile, aveva stabilito un'arbitraria disparità di trattamento. Sempre in relazione all'indennità di dislocazione, le sentenze del 20 febbraio 1975 nelle cause 21/74 (Airola/Commissione) e 37/74 (Van den Broeck/Commissione), Raccolta 1975, pag. 221 e 235, hanno affermato che la nozione di cittadinanza, a cui si riferisce lo Statuto del personale, va interpretata in modo da evitare qualsiasi ingiustificata disparità di trattamento fra dipendenti di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile che si trovino in situazioni analoghe. Di conseguenza, si opererebbe una discriminazione arbitraria facendo rientrare nella nozione di cittadinanza, da cui dipende la concessione o il mantenimento dell'indennità di dislocazione, anche la cittadinanza imposta obbligatoriamente dalla legge alle dipendenti che contraggono matrimonio con stranieri.

Queste pronunce non valgono a smentire il punto di vista che ho precedentemente espresso. Esse riguardano tutte un rapporto retto per intero dal diritto comunitario, nel quale sono intervenuti atti delle istituzioni comunitarie. Si può aggiungere che era in discussione un'indennità, quale quella di dislocazione, che, essendo stabilita in una percentuale dello stipendio base ed essendo corrisposta al lavoratore che soddisfi alle condizioni previste dallo Statuto per tutta la durata del suo rapporto d'impiego, appare come un elemento della retribuzione. Perciò, l'eliminazione di ogni differenza di trattamento fra i sessi a questo riguardo può essere addirittura considerata come imposta dall'articolo 119 del Trattato.

6. Ho già avuto occasione di ricordare che il tema delle condizioni di lavoro è espressamente menzionato negli articoli 117 e 118 del Trattato di Roma. Credo perciò che sia necessario rivolgere l'attenzione a questi articoli, precisarne il significato e gli effetti, e stabilire così in che misura essi possano contribuire alla soluzione del problema qui considerato.

Il testo dell'articolo 117 è il seguente: «Gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso. Gli Stati membri ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste nel presente Trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative».

Quanto all'articolo 118, esso demanda alla Commissione, «senza pregiudizio

delle altre disposizioni del Trattato e conformemente agli obbiettivi generali di questo», il compito di «promuovere una stretta collaborazione fra gli Stati membri nel campo sociale» con riferimento particolare ad un elenco di materie, tra cui figurano «il diritto al lavoro e le condizioni di lavoro». Aggiunge il terzo comma che «a tal fine la Commissione opera in stretto contatto con gli Stati membri, mediante studi e pareri e organizzando consultazioni . . .»

Una prima osservazione, riguardo a queste due norme, è che nè l'una nè l'altra contiene un *principio,* inteso come regola di condotta. A mio avviso, si deve piuttosto parlare, per l'articolo 117, di un *obbiettivo;* e lo conferma il linguaggio del secondo comma di tale articolo, dove il senso del primo comma è riassunto nei termini «una tale evoluzione». Tanto meno si potrebbe pensare ad un principio di applicazione diretta, visto che la norma espressamente indica la necessità di procedure comunitarie e interne per il raggiungimento dell'obbiettivo voluto: sia l'articolo 117 che l'articolo 118 appaiono chiaramente ispirarsi a un'idea di gradualità e, a differenza dell'articolo 119, non fissano alcun termine entro il quale l'obbiettivo debba essere realizzato.

Una seconda osservazione che mi sembra opportuna riguarda l'ampiezza dello scopo previsto nell'articolo 117. Anche se ci limitiamo a considerare il tema delle condizioni di lavoro, l'idea di promuoverne il miglioramento in modo tale da ottenere la loro parificazione nel progresso implica senza dubbio numerosi tipi di azione. In particolare viene da pensare alla parificazione delle condizioni dei lavoratori fra i diversi Stati membri, e quindi all'eliminazione nell'ambito della Comunità degli squilibri regionali in materia di regime del lavoro. Beninteso, nulla vieta di intendere il concetto di parificazione in modo tale da comprendervi anche l'eliminazione, all'interno di ogni Stato membro, delle differenze di trattamento basate sul sesso; ed anzi una tale interpretazione è coerente con la presenza, nell'ordinamento comunitario, del principio generale di non discriminazione. Resta tuttavia il fatto che la parità nelle condizioni di lavoro fra lavoratori dei due sessi costituisce soltanto una parte dell'obbiettivo enunciato nell'articolo 117.

In definitiva, il contenuto e la struttura degli articoli 117 e 118 confermano la conclusione già raggiunta, della mancanza nell'ordinamento comunitario di un principio avente efficacia diretta che conferisca agli individui, all'interno della Comunità, il diritto a fruire di eguali condizioni di lavoro senza discriminazioni a cagione del sesso.

7. Uno sviluppo di grande importanza si è verificato due anni fa, con l'emanazione della direttiva del Consiglio del 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 CE L 39 del 14 febbraio 1976, p. 40). Tale direttiva realizza una delle azioni prioritarie che erano previste dal citato programma di azione sociale, contenuto nella risoluzione del Consiglio in data 21 gennaio 1974. D'altra parte, essa si collega all'articolo 117, come dimostrano le espressioni adoperate nel suo terzo considerando, là dove si afferma «che la parità di trattamento fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obbiettivi della Comunità, in quanto si tratta in particolare di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera».

Fra gli elementi di novità che la direttiva presenta, credo necessario menzionare: a) il fatto che la parità di trattamento fra uomini e donne nel campo del lavoro è per la prima volta definita come autonomo «principio» e non più sol-

tanto come obbiettivo o come parte dell'ampio obbiettivo dell'articolo 117; b) le precise indicazioni che vengono date, circa il contenuto così del principio della parità di trattamento in generale (articolo 2, paragrafo 1), come del principio medesimo riferito particolarmente alle condizioni di lavoro (articolo 5). Si noti a questo riguardo che fra le condizioni di lavoro sono esplicitamente menzionate, nell'articolo 5, paragrafo 1, «le condizioni inerenti al licenziamento»; c) l'obbligo che viene imposto agli Stati membri di prendere le misure necessarie per attuare il principio, con la specificazione delle finalità di tali misure (ved. fra gli altri, l'articolo 5, paragrafo 2) e la fissazione di un termine, che in linea generale è di trenta mesi, ma rispetto a talune disposizioni è più lungo (articolo 9); d) il riconoscimento agli Stati di un margine di discrezionalità su alcuni punti. A tal proposito, è da citare soprattutto l'articolo 2, paragrafo 2, secondo cui la direttiva «non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo d'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 rappresenta una condizione determinante»; e) il fatto che è rinviata ad un momento successivo l'attuazione del principio della parità in materia di sicurezza sociale: l'articolo 1, paragrafo 2, parla qui di attuazione *graduale,* e prevede che il Consiglio adotterà ulteriori disposizioni per precisarne il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

Con queste sue caratteristiche, la direttiva 76/207 conferma le principali constatazioni fatte precedentemente, quando abbiamo parlato dell'articolo 117. Essa conferma, in particolare, che occorreva un provvedimento comunitario per dare una fisionomia precisa al principio della parità fra lavoratori dei due sessi nelle condizioni di lavoro, e che occorrono ancora misure degli Stati membri per una concreta attuazione di tale principio. Beninteso, se fosse stato possibile riconoscere all'articolo 117 efficacia diretta, la direttiva del Consiglio non avrebbe rappresentato un ostacolo a tale riconoscimento (così come la Corte ritenne per la direttiva 75/117 nei confronti dell'articolo 119: ved. la citata sentenza Defrenne dell'8 aprile 1976). Ma ho precedentemente chiarito che per l'articolo 117 non si può assolutamente parlare di efficacia diretta. Conviene piuttosto aggiungere che, qualora gli Stati membri, alla scadenza ormai prossima, non rispettassero il loro obbligo di adottare le misure prescritte dalla direttiva, sarebbe aperta la via per far valere nell'ordinamento comunitario diritti soggettivi dei singoli sulla base della direttiva medesima; ciò naturalmente nei limiti in cui la struttura di ciascuna disposizione della direttiva lo consenta. Mi riferisco, in proposito, alla giurisprudenza della nostra Corte inaugurata dalla sentenza del 6 ottobre 1970 in causa 9/70 (Raccolta 1970, pag. 825) e ribadita dalle sentenze 17 dicembre 1970 in causa 33/70, SACE (ibidem, pag. 1213), 4 dicembre 1974 in causa 41/74, Van Duyn (Raccolta 1974, pag. 1337) e 1° febbraio 1977 in causa 51/76, Verbond van Nederlandse Ondernemingen (Raccolta 1977, pag. 113).

Su quest'ultimo punto, mi sia infine consentito di dire che, sempre nell'ipotesi di non osservanza della direttiva del 9 febbraio 1976, il rimedio (sia pur parziale) offerto dalla tecnica dell'efficacia diretta sarebbe più che mai giusto. Se, infatti, deve ammettersi che la complessità del problema dell'uguaglianza di trattamento nelle condizioni di lavoro richiede, in diritto comunitario come in diritto interno, misure di attuazione — necessarie anche per determinare quelle eccezioni o quegli adattamenti che possano essere obbiettivamente giustificati — deve d'altro canto dirsi con chiarezza che la lentezza della Comunità e degli Stati membri nel rendere operante il principio della parità senza discriminazioni di sesso è vivamente da deplorare.

Sorprende, soprattutto, che taluni Stati membri incontrino ancora difficoltà nel trarre tutte le conseguenze logiche e pratiche da un principio — quello della non discriminazione per ragioni di sesso — sulla cui natura fondamentale nessuno può oggi nutrire dubbi o riserve.

8. Per tutte le considerazioni fin qui esposte, concludo proponendo alla Corte di rispondere alla domanda pregiudiziale posta dalla Corte di Cassazione belga, con sentenza del 28 novembre 1977, dichiarando:

1. L'attuazione dell'obbiettivo della parificazione dei lavoratori dei due sessi, per quanto riguarda le condizioni di lavoro diverse dalla retribuzione, esula dal campo d'applicazione dell'articolo 119 del Trattato CEE;

2. la determinazione di limiti di età differenziati per lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile che svolgano la medesima attività non risulta attualmente vietata da alcun principio di diritto comunitario direttamente efficace nei confronti dei singoli;

3. il principio della parità di trattamento dei lavoratori dei due sessi assume rilevanza nell'ordinamento comunitario, in relazione alle condizioni di lavoro diverse dalla retribuzione, sia nell'ambito del generale obbiettivo di parificazione fra i lavoratori che si deduce dall'articolo 117 del Trattato CEE, sia in base alla direttiva del Consiglio del 9 febbraio 1976 n. 76/207 CEE. Tuttavia tale principio non ha attualmente efficacia diretta nei confronti degli individui soggetti dell'ordinamento comunitario.