1. L'art. 3, n. 1, della direttiva 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, che definisce l'ambito d'applicazione ratione materiae della direttiva, deve essere interpretato nel senso che esula dalle sue previsioni un regime legale che garantisca, a certe condizioni, alle persone i cui redditi siano inferiori ad un determinato importo stabilito ex lege, una prestazione speciale intesa a consentire loro di far fronte ai propri bisogni. Tale interpretazione non viene infirmata dalla circostanza che la situazione dell'avente diritto alla prestazione rientri in uno dei rischi enumerati nell'art. 3 della direttiva.

2. La direttiva 76/207/CEE, 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, deve essere interpretata nel senso che non è sufficiente per far rientrare nella sua sfera d'applicazione un regime di previdenza sociale che garantisca a determinate condizioni alle persone i cui redditi siano inferiori ad un determinato importo stabilito ex lege una prestazione speciale intesa a consentire loro di far fronte ai propri bisogni, la circostanza che i presupposti del diritto a ricevere prestazioni possano ripercuotersi sulla possibilità, per un genitore singolo, di accedere ad una formazione professionale o di intraprendere un lavoro ad orario ridotto.

RELAZIONE D'UDIENZA

presentata nelle cause riunite C-63/91 e C-64/91 *

I — Antefatti e fase scritta del procedimento

1. Nel Regno Unito il Supplementary Benefits Act 1976 (legge del 1976 relativa agli assegni supplementari) prevedeva l'erogazione di una prestazione in favore delle persone i cui redditi non fossero sufficienti per sovvenire ai loro bisogni. Le persone di età compresa tra i 16 ed i 60 anni potevano richiedere l'attribuzione di un assegno supplementare di importo equivalente al divario tra i loro redditi e le loro necessità. Le persone di età superiore ai 60 anni potevano richiedere una pensione integrativa.

In forza del regolamento n. 6 del Supplementary Benefit Regulations 1981 (regolamenti del 1981 relativi agli assegni supplementari), il padre singolo o la madre singola erano esentati dalla condizione della disponibilità allo svolgimento di un lavoro o della registrazione per il collocamento, normalmente imposta a chiunque intendesse ottenere il versamento di un assegno supplementare.

* Lingua processuale: l'inglese.

Ai fini del calcolo del reddito, il regolamento n. 10 prevedeva la deduzione dai redditi di lavoro delle spese normalmente sostenute senza rimborso per provvedere, in misura congrua, alle necessità di un altro membro della « unità di valutazione », a seguito dell'assenza dal domicilio per via dell'adempimento di obblighi professionali.

In forza del regolamento n. 11, un'indennità erogata in applicazione delle disposizioni della Manpower Service Commission, ente legalmente incaricato della formazione professionale, per il sostentamento di un richiedente o della sua famiglia, era considerato reddito. Le spese relative alla sorveglianza di un figlio potevano essere dedotte dai redditi di lavoro, ma non da quelli provenienti da indennità di formazione.

2. Il Supplementary Benefits Act 1976 veniva sostituito, con decorrenza dall'aprile 1988, dal Social Security Act 1986 (legge del 1986 sulla previdenza sociale). Questa nuova legge prevede il versamento di un'integrazione del reddito in favore di chiunque, avendo compiuto almeno 18 anni, disponga di un reddito non superiore ad un determinato importo e non eserciti attività lavorativa retribuita.

In pari stregua delle Regulations 1981, le Income Support (General) Regulations 1987 (regolamenti generali del 1987 relativi alle integrazioni del reddito) esentano, al numero 8, il genitore singolo avente a proprio carico un figlio convivente dalla condizione, normalmente imposta a chiunque fruisca dell'integrazione del reddito, di mantenersi disponibile per l'esercizio di un lavoro. Ai sensi del regolamento n. 5, le persone che prestano lavoro per meno di 24 ore settimanali non sono considerate titolari di un posto di lavoro retribuito.

Diversamente dalla disciplina del 1976, quella del 1986 non consente la deduzione dal reddito derivante da un posto di lavoro ad orario ridotto delle spese relative alla sorveglianza di un figlio.

3. Al momento dei fatti rilevanti nella controversia che ha dato origine al rinvio pregiudiziale nel procedimento C-63/91, la signora Sonia Jackson, madre nubile di un bambino di quattro anni, si trovava in stato di disoccupazione e percepiva già da qualche anno l'assegno supplementare. Nel settembre 1986 essa intraprendeva un corso di formazione organizzato dalla Manpower Services Commission e riceveva a questo titolo determinate indennità settimanali.

Ritenendo che le risorse economiche dell'interessata fossero ormai superiori alle sue necessità, la competente autorità, l'Adjudication Officer, revocava alla signora Jackson l'assegno supplementare, denegandole nel contempo la presa in considerazione delle spese relative alla sorveglianza del figlio durante il periodo di formazione professionale.

4. Al momento dei fatti rilevanti nella controversia che ha dato origine al rinvio pregiudiziale nel procedimento C-64/91, la signora Patricia Cresswell, madre divorziata avente a proprio carico esclusivo due figli dell'età rispettiva di cinque e due anni, era in stato di disoccupazione e percepiva indennità integrative. Poiché l'interessata aveva intrapreso un lavoro ad orario ridotto inferiore a 24 ore settimanali, l'Adjudication Officer riduceva l'importo delle indennità integrative senza tener conto delle spese sostenute dall'interessata per la sorveglianza dei figli.

5. Deducendo che la denegata considerazione delle spese di assistenza ai minori costituiva una discriminazione fondata sul sesso, incompatibile con la normativa comunitaria in materia, le due interessate adivano in ordine successivo il Social Security Appeal Tribunal ed il Social Security Commissioner, i quali respingevano i loro ricorsi, per poi adire la Court of Appeal di Londra.

6. Quest'ultima, ritenendo che le controversie prospettavano una questione di interpretazione 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) e della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, 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 promozioni professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), con due ordinanze in data 21 dicembre 1990, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, ha disposto la sospensione del procedimento fintantoché la Corte di giustizia non si sia pronunciata sulle seguenti questioni pregiudiziali:

« 1) Se un assegno supplementare (procedimento C-63/91) o delle indennità integrative del reddito (C-64/91) — prestazioni che, alla stregua della loro definizione legale, possono essere concesse, in una serie di situazioni personali, in favore di persone che dispongano di redditi insufficienti per sovvenire ai propri bisogni, e che possano rientrare o meno in uno dei rischi enumerati nell'art. 3 della direttiva 79/7 — rientrino nella sfera di applicazione dell'art. 3 della direttiva 79/7 medesima.

2) Se la soluzione da attribuire alla prima questione sia in tutti i casi identica ovvero dipenda dal fatto che l'interessato rientri in uno dei rischi enumerati nell'art. 3 della direttiva 79/7.

3) Se i presupposti per il conseguimento dell'assegno supplementare (procedimento C-63/91) o delle indennità integrative del reddito (procedimento C-64/91) possano rientrare nella sfera di applicazione della direttiva 76/207 qualora, pur riguardando tali presupposti unicamente l'accesso al suddetto assegno o alle suddette indennità, gli effetti della loro applicazione possano incidere sulla possibilità, per un genitore singolo, di accedere alla formazione professionale o di accettare un lavoro ad orario ridotto ».

7. Nelle ordinanze di rinvio, la Court of Appeal invita la Corte, qualora la soluzione da lei indicata sia favorevole alle ricorrenti nella cause principali, a chiarire secondo quali modalità si debba procedere alla riparazione delle lesioni arrecate ai loro diritti. La Court of Appeal osserva al riguardo che essa deve accertare non già se le normative controversie siano ingiuste per tutte le persone interessate, bensì se la circostanza che un maggior numero di donne che di uomini subiscono un'ingiustizia possa considerarsi giustificata. Sotto tale aspetto, essa fa rilevare che la rimozione della discriminazione fondata sul sesso nei confronti delle donne creerà una discriminazione per gli uomini.

8. Le ordinanze della Court of Appeal di Londra sono state registrate nella cancelleria della Corte il 14 febbraio 1991.

9. In conformità dell'art. 20 del protocollo sullo Statuto (CEE) della Corte di giustizia, hanno presentato osservazioni scritte: il 27 maggio 1991 le signore Sonia Jackson e Patricia Cresswell, ricorrenti nelle cause principali rispettivamente nei procedimenti C-63/91 e C-64/91, rappresentate dalla signora Penny Wood, solicitor; il 9 agosto 1991 il governo del Regno Unito, rappresentato dal signor J. E. Collins, del Treasury Solicitor's Department; il 23 maggio 1991 ed il 1° settembre 1991 la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dalla signora Karen Banks, membro del servizio giuridico, in qualità di agente.

10. Con ordinanza 27 novembre 1991, ai sensi dell'art. 43 del regolamento di procedura, il presidente della Corte ha disposto la riunione dei procedimenti C-63/91 e C-64/91 ai fini della trattazione orale e della sentenza.

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

II — Osservazioni scritte presentate dalla Corte

1. *Le signore Sonia Jackson e Patricia Cresswell,* ricorrenti nelle cause principali, osservano, con riguardo alla *prima questione,* che l'assegno supplementare e le indennità integrative del reddito sono finalizzate a garantire una tutela contro i rischi menzionati nell'art. 3, n. 1, della direttiva 79/7/CEE.

La signora Jackson precisa che la prestazione istituita dal Supplementary Benefits Act si distingue in due parti: la « pensione integrativa », destinata alle persone di età superiore ai 60 anni, che palesemente rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 3; l'assegno supplementare a favore delle persone di età compresa fra 16 e 60 anni, che costituisce anch'esso un regime legale posto a tutela contro i rischi elencati nell'art. 3, n. 1, qualora sopravvengano prima dell'età pensionabile.

Secondo la signora Cresswell, il regime delle indennità integrative del reddito comporta alcuni vantaggi che attengono specificamente ai rischi di cui è menzione all'art. 3, n. 1, vale a dire il vantaggio della pensione, quello della pensione maggiorata, per invalidità e per invalidità grave. Molte delle persone vittime di uno dei rischi enunciati nell'art. 3 percepiscono inoltre le indennità integrative, il che dimostra che questo regime è inscindibile dai regimi specifici di prestazioni considerati dalla norma.

Secondo le due ricorrenti nelle cause principali, quest'obiettivo di tutela contro i rischi enumerati nell'art. 3, n. 1, ricorre non soltanto in riferimento al criterio decisivo del ruolo svolto concretamente da queste prestazioni, ma altresì con riguardo al ruolo che esse dovevano svolgere secondo la loro ratio. Nella sentenza 24 giugno 1986, causa 150/85, Drake (Racc. pag. 1995), la Corte ha propeso per un'interpretazione ampia dell'art. 3 della direttiva 79/7/CEE. Talché non potrebbe limitarsi la sfera d'applicazione della predetta direttiva ai regimi contributivi classici, lasciando da parte quelli più generali assoggettati a condizioni attinenti al reddito. Le prestazioni di carattere altrettanto generale come quelle dedotte nel caso in esame non rientrano, del resto, nel novero delle deroghe specifiche contemplate all'art. 3, n. 2.

La sfera d'applicazione dell'art. 3 della direttiva 79/7/CEE non può essere determinata in riferimento a quella del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativa all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149, pag. 2); infatti, il problema fondamentale prospettato da questo regolamento è quello della trasferibilità di una prestazione, sicché è spiegabile l'interpretazione più restrittiva attribuita dalla Corte alla nozione di prestazioni di sicurezza sociale di cui all'art. 4 del suddetto regolamento. La Corte ha tuttavia avuto modo di dichiarare illegittime le discriminazioni operate da uno Stato nel proprio territorio facendo leva sulla nozione di vantaggio sociale di cui all'art. 7, n. 2, del regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU L 257, pag. 2). Orbene, nell'ambito delle direttive che vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso manca una siffatta posizione di ripiego. Un rinvio all'art. 45 del regolamento n. 1408/71 non è neanche esso pertinente, posto che questa norma si applica alle sole prestazioni di vecchiaia e di malattia. Né potrebbe asserirsi che la direttiva 79/7/CEE costituisce una semplice tappa nel processo di attuazione graduale del principio della parità di trattamento; dall'esame del programma, quale attualmente è dato conoscere, risulta evidente che nessuna delle progettate direttive concerne una discriminazione del tipo di quella che forma oggetto delle controversie in entrambe le cause principali.

Conseguentemente, le ricorrenti nella cause principali propongono di dare una soluzione affermativa alla prima questione.

Con riferimento alla *seconda questione*, esse rilevano che la soluzione della prima questione è valida in qualsiasi ipotesi e non dipende dalla circostanza se il richiedente sia o meno colpito da uno dei rischi menzionati nell'art. 3, n. 1, della direttiva 79/7/CEE.

In ordine alla *terza questione*, le signore Jackson e Cresswell osservano che i regimi britannici di cui trattasi sono parimenti in contrasto con la direttiva 76/207/CEE, in quanto comportano un ostacolo alla parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso alla formazione professionale ed al lavoro. La direttiva 76/207/CEE vieta qualsiasi discriminazione nell'ambito delle sovvenzioni disposte da uno Stato membro per l'erogazione di un sussidio durante una formazione professionale o per finalità di collocamento. La circostanza che l'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207/CEE rinvii, per quanto riguarda la realizzazione della parità di trattamento in materia di previdenza sociale, al n. 2, nel quale è menzione di una attuazione graduale, importa unicamente che la previdenza sociale « pura » versa fuori dell'ambito di applicazione della direttiva; una discriminazione nell'ambito di un sistema di previdenza sociale, che ha l'effetto di impedire la parità di accesso alla formazione professionale o al lavoro, è però riferibile alla norma in parola. Sarebbe infatti assurdo escludere dalla sfera di applicazione della direttiva 77/207/CEE delle disposizioni in materia di sovvenzioni che operino una tale discriminazione, sol perché rientranti nella previdenza sociale, pur mantenendo nella sfera d'applicazione di questa direttiva delle norme analoghe rientranti in altri regimi di sovvenzioni.

La sentenza 3 dicembre 1977, causa 192/85, Newstead (Racc. pag. 4753) verteva su un

regime di previdenza sociale che imponeva contributi più elevati per gli uomini che per le donne, non anche sulle retribuzioni o sulle altre condizioni di lavoro; le presenti cause vertono invece sulla parità di accesso alla formazione professionale o al lavoro e rientrano in modo specifico nella sfera di applicazione della direttiva 76/207/CEE.

Il *governo del Regno Unito* premette anzitutto che può riscontrarsi una discriminazione indiretta fondata sul sesso solo se l'esistenza o la carenza di una norma esercitino un'influenza pregiudizievole manifesta su di un sesso. Dinanzi alla Court of Appeal non è stato avanzato alcun argomento al riguardo, né è stata sostenuta la necessità di accertare la quota percentuale o il numero di donne od uomini lesi oppure il numero di donne lese. Poiché il giudice nazionale non ha richiesto precisazioni in ordine a tale questione di discriminazione, il governo del Regno Unito afferma di non intendere affrontare l'argomento.

Per quanto attiene alla *prima questione*, il governo del Regno Unito ricorda come la direttiva 79/7/CEE sia solo la prima tappa di un processo di attuazione graduale del principio della parità di trattamento nel campo della previdenza sociale. La sfera d'applicazione della direttiva è delimitata dall'art. 3 della medesima, che al n. 1, lett. a), elenca taluni rischi che vengono coperti, mentre alla lett. b) menziona l'aiuto sociale inteso ad integrare od a sostituire i regimi di cui alla lett. a), e al n. 2 esclude espressamente alcune prestazioni. Nella citata sentenza 24 giugno 1986, Drake, la Corte ha puntualizzato che, per poter rientrare nella direttiva 79/7/CEE, una prestazione deve rappresentare la totalità o parte di un regime legale di protezione contro uno dei rischi enunciati ovvero una forma di aiuto sociale avente identico scopo.

Gli assegni di cui trattasi sono destinati a tutelare l'avente diritto dal rischio dell'indigenza ed esulano dalla direttiva 79/7/CEE. Il diritto ai predetti assegni dipende dai redditi degli aventi diritto e non è subordinato al verificarsi di uno dei rischi indicati all'art. 3, n. 1. In particolare, non può riscontrarsi alcun nesso tra questi assegni ed il rischio di disoccupazione; da un lato, numerosi disoccupati non soddisfano le condizioni prescritte e, d'altro lato, delle persone che esercitano un lavoro retribuito, e in particolare un lavoro ad orario ridotto, possono fruire dei suddetti assegni. Trattandosi di una misura di protezione contro l'indigenza, è naturale che un gran numero di aventi diritto siano stati vittime di uno dei rischi enunciati nell'art. 3, n. 1.

Il governo del Regno Unito precisa che la qualificazione degli assegni in parola come regime previdenziale o come regime assistenziale non è pertinente. Nelle sentenze 27 marzo 1985, causa 249/83, Hoeckx (Racc. pag. 973) e causa 122/84, Scrivener (Racc. pag. 1027) la Corte ha escluso che il Minimex belga rientrasse nell'ambito di applicazione dell'art. 4, n. 1, del regolamento n. 1048/71, trattandosi di prestazione a carattere generale. Orbene, le prestazioni britanniche di cui trattasi presentano la stessa natura.

Il governo del Regno Unito propone di risolvere la prima questione nel seguente modo:

« Le indennità integrative del reddito e l'assegno supplementare esulano dalla sfera d'applicazione dell'art. 3 della direttiva 79/7/CEE ».

Con riferimento alla *seconda questione*, il governo del Regno Unito sottolinea che l'applicazione dell'art. 3 dipende dalla natura del regime considerato e non dalle caratteristiche del richiedente la prestazione, sicché la soluzione della prima questione è identica in tutti i casi.

In ordine alla *terza questione*, esso segnala che i presupposti del diritto all'assegno supplementare ed alle indennità integrative del reddito non sono riconducibili alla sfera della direttiva 76/207/CEE. L'art. 1, n. 1, di questa direttiva esclude espressamente dal proprio campo il settore della previdenza sociale, facendo rinvio a norme successive. Nella citata sentenza 3 dicembre 1987, Newstead, la Corte ha ribadito che la direttiva 76/207/CEE non è applicabile in materia di previdenza sociale. Nella sentenza 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall (Racc. pag. 523), la Corte ha bensì riconosciuto, in tema di età pensionabili discriminatorie adottate da un datore di lavoro, che l'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207/CEE va interpretato in modo restrittivo. Tuttavia, le controversie pendenti dinanzi al giudice di rinvio presentano delle analogie con la summenzionata sentenza Newstead del 3 dicembre 1987, dal momento che esse si riferiscono direttamente al contenuto del regime di previdenza sociale.

Con riferimento al procedimento C-64/91, il governo del Regno Unito puntualizza che l'integrazione del reddito non persegue l'obiettivo di garantire ad una persona che soddisfi peraltro i requisiti prescritti l'accesso ad un insegnamento o ad una formazione.

Pertanto, la terza questione va risolta nel senso che

« I requisiti di attribuzione dell'assegno supplementare o delle indennità integrative del reddito non possono rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207/CEE ove essi riguardino esclusivamente l'accesso all'assegno supplementare o all'integrazione del reddito, ma solo qualora l'effetto dell'applicazione degli stessi requisiti possa incidere sulla possibilità di un padre singolo o di una madre singola di accedere alla formazione professionale o ad un lavoro ad orario ridotto ».

3. La *Commissione* premette che entrambi i regimi britannici prospettano un problema di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in quanto, con ogni probabilità, i genitori singoli di minori sono assai più di frequente donne che non uomini ed in quanto è precipuamente questa categoria di persone a subire uno svantaggio in conseguenza del controverso regime.

Prendendo posizione su taluni interrogativi sollevati dalla Court of Appeal, la Commissione rileva che non si tratta di giustificare il fatto che le norme controverse colpiscano maggiormente le donne rispetto agli uomini, bensì di esaminare se tali norme risultino

necessarie per il perseguimento di un obiettivo legittimo. Quanto al rischio di una nuova discriminazione a detrimento degli uomini, la Commissione osserva che un simile risultato sarebbe parimenti contrario al precetto della parità di trattamento e che una norma discriminatoria non potrebbe in nessun caso trovare applicazione.

In ordine alle *questioni prima e seconda,* relative alla direttiva 79/7/CEE, la Commissione esamina anzitutto il problema della sussistenza di una differenza tra i regimi legali e l'assistenza sociale. Nei limiti in cui un regime di assistenza sociale assuma la forma di una legge, esso costituisce un regime legale. Sebbene l'art. 3, n. 1, lett a), non faccia espresso riferimento a regimi di previdenza sociale, sembra ragionevole ritenere che esso abbracci effettivamente simili regimi e che l'art. 3, n. 1, lett b), ricomprenda regimi di assistenza sociale che non possono essere ricondotti alla nozione di previdenza sociale. L'uso dell'espressione « regimi legali » alla lett. a) si spiega con l'intento di ricomprendervi dei regimi di previdenza sociale nel senso più ampio del termine, mentre la lett. b) è stata aggiunta per inserire nella direttiva taluni elementi dell'assistenza sociale, mentre un'interpretazione anche estensiva della nozione di previdenza sociale li avrebbe in via di principio esclusi. Talché non è necessario esaminare se un regime rientri nella previdenza sociale o nell'assistenza sociale, essendo sufficiente che esso ricomprenda uno dei rischi menzionati dall'art. 3.

La Commissione rileva una differenza tra la formula della lett. a) e quella della lett. b) dell'art. 3, n. 1; mentre la lett. a) riguarda i regimi legali che garantiscono effettivamente una tutela contro uno dei rischi elencati, nella lett. b) è menzione dell'assistenza sociale destinata (in inglese: « intended ») a completare o a sostituire i regimi di cui alla lett. a). Un'interpretazione letterale della norma, almeno nella sua versione inglese, consentirebbe di ricomprendere i due regimi di assistenza sociale nella direttiva solo qualora essi riguardino in modo specifico i rischi elencati nella direttiva. Al riguardo, la Commissione ritiene che l'assegno supplementare e l'integrazione del reddito garantiscano una tutela contro il rischio di disoccupazione. Orbene, se le prestazioni in questione andassero considerate alla stregua di un'assistenza sociale, un'impostazione formalistica porterebbe ad un'inclusione di tali prestazioni dall'ambito di applicazione della direttiva, posto che esse, stando alla versione in lingua inglese, non sono « intended » a completare o sostituire un regime di previdenza sociale. La Commissione ritiene tuttavia che da un'analisi di tutte le versioni linguistiche della direttiva risulti evidente che criterio essenziale è quello secondo cui il regime di assistenza sociale integra o sostituisce, nella realtà dei fatti, un regime di previdenza sociale, come avviene nel caso di specie. La Commissione aggiunge che la disposizione di cui all'art. 3, n. 1, lett. b) consente ad uno Stato di coprire un determinato rischio vuoi mediante un regime di previdenza sociale vuoi mediante l'assistenza sociale.

Asserire che i regimi britannici non rientrano nella sfera di applicazione della direttiva in quanto non hanno lo scopo specifico di apprestare una tutela contro uno dei rischi elencati nell'art. 3, creerebbe il rischio di rendere divergenti gli effetti della direttiva nella Comunità, a seconda che uno Stato membro adotti regimi che garantiscono una tutela specifica contro determinati rischi oppure un sistema a base più ampia che, di fatto, abbracci vari rischi enumerati nella direttiva nonché altri. Orbene, nella citata sentenza 24 giugno 1986, Drake, la Corte ha sottolineato la necessità

di garantire nell'intera Comunità un'armonica attuazione del principio della parità di trattamento.

Ciò premesso, la Commissione propone di risolvere le prime due questioni nel seguente modo:

« Una prestazione erogata dallo Stato che può essere concessa in una serie di situazioni personali a persone che dispongano di redditi insufficienti per sovvenire ai loro bisogni, ai sensi della definizione legale, rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 3 della direttiva del Consiglio 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, qualora si tratti di persone che abbiano subito uno dei rischi enumerati nel suddetto articolo ».

Con riferimento alla *terza questione*, la Commissione riconosce che la direttiva 76/207/CEE non può, in quanto tale, costituire un fondamento per il principio della parità di trattamento in materia previdenziale; ciò non significa tuttavia che una norma relativa ad uno dei punti considerati nella direttiva, in particolare all'accesso alla formazione professionale o al lavoro, resti esclusa dalla direttiva sol perché rientrante nell'ambito normativo della previdenza sociale. Infatti, un simile approccio consentirebbe agli Stati di operare delle discriminazioni scegliendo il regime della previdenza sociale per i loro interventi. Del resto, l'avvocato generale Mancini, nelle conclusioni presentate nella causa Teulings (causa 30/85, Racc. 1987, pag. 2497), ha auspicato l'applicazione del criterio dell'effetto prodotto dalle norme in questione, indipendentemente dalla loro appartenenza al regime previdenziale.

Nella summenzionata sentenza 3 dicembre 1987, Newstead, la Corte ha bensì ammesso che un obbligo di versare contributi ad un fondo vedovile in forza di un regime previdenziale professionale esulava dalla direttiva 76/207/CEE; tuttavia, se si includessero le norme previdenziali nella direttiva 76/207, qualora siano fonte di una discriminazione in uno dei settori ricompresi in questa direttiva, si sarebbe portati a credere che la norma controversa nella causa Newstead avrebbe dovuto essere esaminata e giustificata nel contesto della direttiva in parola.

Si deve tuttavia tener conto dell'evoluzione della giurisprudenza, segnatamente a partire della sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889), nella quale la Corte ha riconosciuto che le pensioni versate in forza di un regime professionale privato costituivano una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato, con conseguente esclusione dalla sfera di quest'articolo di tutto quanto rientrava nella previdenza sociale professionale, mentre i regimi pubblici continuano a dover essere considerati nel contesto della direttiva 76/207/CEE. Potrebbe per il vero asserirsi che le condizioni relative a problemi di previdenza sociale non sono anche condizioni di lavoro, riferendosi esse non già al rapporto tra il datore di lavoro ed il lavoratore bensì a quello tra quest'ultimo e lo Stato. Tuttavia, a ciò si potrebbe obiettare che anche i regimi previdenziali pubblici riguardano i lavoratori come tali e concernono una delle loro condizioni di lavoro. La Commissione ne inferisce che almeno alcune delle condizioni che disciplinano i regimi previdenziali pubblici possono essere considerate condizioni di lavoro ai sensi della direttiva 76/207/CEE. Ciò non significa tuttavia che le problematiche della previdenza sociale

ineriscano di per sé stesse all'ambito di applicazione della direttiva.

Piuttosto che distinguere tra condizioni che disciplinano i regimi di previdenza sociale e condizioni di lavoro, la Commissione propone di inserire una disposizione relativa alla previdenza sociale nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207/CEE qualora essa, al di là della sua formula letterale vera e propria, possa prospettare un problema di discriminazione nei settori dell'accesso al lavoro, della promozione, della formazione professionale o delle condizioni di lavoro. Orbene, le discipline britanniche controverse nelle cause principali, indipendentemente dalla loro natura discriminatoria in tema di previdenza sociale, sono sfavorevoli alle donne per quanto attiene all'accesso alla formazione professionale ed al lavoro. La Commissione ricorda al riguardo come la Corte, nella sentenza 26 febbraio 1986, Marshall, dianzi citata, abbia ribadito che le eccezioni all'ambito di applicazione della direttiva 76/207/CEE siano da interpretare in modo restrittivo.

Ciò premesso, la Commissione propone di risolvere la terza questione nel modo seguente:

« Le condizioni prescritte per il conseguimento delle indennità e dell'assegno di cui trattasi possono rientrare nell'ambito dell'applicazione della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, qualora tali condizioni riguardino unicamente l'accesso alle suddette prestazioni, ma l'effetto prodotto dalla loro applicazione possa incidere sulla possibilità, per un genitore singolo, di accedere ad un corso di formazione o ad un impiego ad orario ridotto ».

F. A. Schockweiler
giudice relatore