e di lavoratori di sesso maschile per lo stesso lavoro, qualora questo venga svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico.

2. a) L'applicazione del principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile doveva essere pienamente garantita dagli Stati membri originari alla scadenza della prima tappa del periodo transitorio, cioè dal 1° gennaio 1962. La risoluzione degli Stati membri in data 30 dicembre 1961, salvi restando gli effetti ch'essa ha potuto avere per quanto riguarda il favorire e l'accelerare la piena attuazione dell'art. 119, non poteva modificare il termine stabilito dal trattato. Il trattato può essere modificato — salve restando le disposizioni specifiche — solo mediante una revisione da effettuarsi ai sensi dell'art. 236.

   b) In mancanza di disposizioni transitorie, il principio della parità di retribuzione è pienamente efficace per i nuovi Stati membri a partire dall'entrata in vigore del trattato d'adesione — cioè dal 1° gennaio 1973. La direttiva del Consiglio n. 75/117 non può diminuire l'efficacia dell'art. 119 né modificarne l'effetto nel tempo.

3. Considerazioni imprescindibili di certezza del diritto riguardanti il complesso degli interessi in gioco, tanto pubblici quanto privati, ostano in modo assoluto a che vengano rimesse in discussione le retribuzioni relative al passato. L'efficacia diretta dell'art. 119 non può essere fatta valere a sostegno di rivendicazioni relative a periodi di retribuzione anteriori alla data della presente sentenza, eccezion fatta per i lavoratori che abbiano già promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equipollente.

4. Nemmeno nei campi in cui l'art. 119 non ha efficacia diretta, detta disposizione può essere interpretata nel senso che essa riservi al legislatore nazionale la competenza esclusiva per l'attuazione del principio della parità di retribuzione, dato che tale attuazione può risultare, in quanto occorra, dalla concomitanza di norme comunitarie e nazionali.

Nel procedimento 43-75,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE dalla Cour du travail di Bruxelles, nella causa dinanzi ad essa pendente tra

GABRIELLE DEFRENNE, ex hostess, domiciliata a Bruxelles-Jette

e

SABENA (linee aeree belghe) con sede a Bruxelles,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori: R. Lecourt, presidente; H. Kutscher e A. O'Keeffe, presidenti di sezione; A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore e M. Sørensen, giudici;

avvocato generale: A. Trabucchi;
cancelliere: A. Van Houtte,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

Gli antefatti, il procedimento e le osservazioni presentate dai partecipanti a norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia della CEE possono riassumersi come segue:

I — Gli antefatti ed il procedimento scritto

La Defrenne veniva assunta come hostess di bordo dalla società Sabena il 10 dicembre 1951. Il 1° ottobre 1963 veniva riconfermata con un contratto che la qualificava commesso di bordo e hostess di aeromobile-capocabina.

Il rapporto di lavoro terminava il 15 febbraio 1968, in forza dell'art. 5, n. 6 del contratto di lavoro del personale di bordo della Sabena, il quale stabilisce che il personale femminile viene automaticamente licenziato al compimento del 40° anno.

Alla Defrenne, a titolo di liquidazione, veniva versata una indennità di fine carriera.

Il 9 febbraio 1970 essa adiva il Consiglio di Stato del Belgio chiedendo l'annullamento del D.R. 3 novembre 1969 che stabilisce le norme speciali per il collocamento a riposo del personale navigante dell'aviazione civile.

Questa controversia dava origine dinanzi a questa Corte alla causa pregiudiziale 80-70 (sentenza 25 maggio 1971, Racc. pag. 445). Il Consiglio di Stato respingeva la domanda di merito con sentenza 10 dicembre 1971.

Il 13 marzo 1968 la Defrenne aveva adito il Tribunal du travail di Bruxelles chiedendo il risarcimento del danno da lei assertivamente subito quanto a remunerazione, liquidazione e pensione, per effetto della disparità di trattamento tra il personale navigante maschile e quello femminile che svolge la stessa attività.

Con sentenza 17 dicembre 1970 il Tribunal du travail di Bruxelles respingeva tutte le domande della Defrenne la quale, l'11 gennaio 1971, impugnava la sentenza dinanzi alla Cour du travail di Bruxelles.

La sezione IV B della Cour du travail di Bruxelles, con sentenza 23 aprile 1975,

confermava il giudizio di primo grado sul secondo e sul terzo capo della domanda.

Sul primo capo (arretrati e remunerazione) decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali a norma dell'art. 177 del trattato CEE:

1. Se l'art. 119 del trattato di Roma introduca, di per sé, direttamente nell'ordinamento interno di ciascuno Stato membro della Comunità europea il principio della parità di retribuzione fra i due sessi per lo stesso lavoro, e attribuisce quindi ai lavoratori — a prescindere da qualsiasi normativa nazionale — il diritto di agire legalmente dinanzi ai giudici nazionali per ottenere che tale principio sia osservato e, in caso affermativo, a partire da quale data.
2. Se l'art. 119 sia divenuto applicabile nel diritto interno degli Stati membri in forza di atti adottati da organi della CEE (in caso affermativo, quali ed a partire da quale data) ovvero si debba ammettere in materia la competenza esclusiva del legislatore nazionale.

La sentenza è stata registrata presso questa cancelleria il 2 maggio 1975.

A norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia, il 14 luglio 1975 hanno presentato osservazioni scritte la Commissione delle Comunità europee e la Defrenne, appellante, il 21 luglio ha presentato osservazioni scritte il governo del Regno Unito di Gran Bretagna e dell'Irlanda del Nord e il 25 luglio il governo irlandese.

II — Osservazioni scritte presentate alla Corte

A — Sulla prima questione

La *Defrenne,* appellante nella causa principale, ritiene che le spetti un diritto soggettivo a percepire pari stipendio in forza dell'efficacia immediata dell'art. 119 del trattato, indipendentemente dall'art. 14 del D.R. n. 40 del 24 ottobre 1967, sul lavoro del personale femminile, a norma del quale «ogni lavoratrice può adire il giudice competente per far rispettare il principio della parità retributiva tra i lavoratori dei due sessi».

a) L'art. 119 impone indistintamente a tutti gli Stati membri di osservare, nel campo retributivo, il principio di non discriminazione tra i sessi. Gli Stati dovevano adeguare a tale principio i loro ordinamenti fin dalla prima tappa del periodo transitorio, adottando una disciplina che doveva venire in seguito mantenuta in vigore.

L'articolo non implica, ma nemmeno esclude, l'intervento delle autorità comunitarie o di quelle nazionali per la messa in atto del principio della parità di remunerazione per lo stesso lavoro.

b) L'art. 119 è redatto in modo chiaro e semplice: esso impone un obbligo di fare, di senso non equivoco.

c) Gli Stati membri sono tenuti a rispettare il principio della parità di retribuzione; il fatto che essi possano adottare le disposizioni d'indole giuridica, economica o amministrativa atte ad adempiere il loro obbligo non implica affatto che i singoli, ed in particolare le lavoratrici, debbano attendere l'adozione di provvedimenti nazionali per poter fruire di quanto loro spetta in forza dell'art. 119. Secondo i criteri elaborati dalla Corte di giustizia, l'art. 119 esplica infatti un'efficacia diretta nei rapporti tra lo Stato e le lavoratrici.

d) Quanto al tenore letterale dell'art. 119, è opportuno ricordare che la Corte di giustizia ha ritenuto che la designazione degli Stati membri a destinatari della norma non esclude che i singoli non ne possano trarre vantaggio.

L'obbligo è inequivoco: il principio della parità di retribuzione è chiaro e non lascia adito a dubbi; gli Stati membri non dispongono a questo proposito di alcun

potere discrezionale. Esso corrisponde d'altronde all'applicazione di un principio generale di eguaglianza che rientra nel comune patrimonio ideologico degli Stati membri.

Quanto all'efficacia concreta dell'art. 119, si deve ritenere che esso è efficace solo se i cittadini degli Stati membri possono fruire della parità di retribuzione. È evidente l'interesse delle lavoratrici ad invocare tale articolo, che rappresenta una delle applicazioni del principio della parità di trattamento su cui si fonda il trattato CEE.

L'art. 119 ha inevitabilmente efficacia diretta; il giudice nazionale deve applicarlo nell'amministrare la giustizia e gli organi esecutivi devono rispettarlo, specie nell'attività amministrativa diretta.

Tenuto conto dei principi posti dalla Corte di giustizia, l'art. 119 deve dunque avere efficacia diretta; di conseguenza, il giudice nazionale deve garantire il rispetto nell'ambito delle cause di cui deve conoscere ed i singoli ne traggono dei diritti soggettivi che possono far valere dinanzi ai giudici competenti.

e) Fin dall'inizio della prima tappa, gli Stati membri sono tenuti ad applicare il principio della parità di retribuzione. Si tratta di un obbligo inerente al risultato: il tenore dell'art. 119 è troppo chiaro per poterlo interpretare in senso diverso. L'obbligo è quindi entrato a far parte del diritto belga dal momento in cui il Parlamento ha ratificato il trattato e da questo momento il giudice nazionale è tenuto a garantirne il rispetto.

Nemmeno la risoluzione della conferenza degli Stati membri, in data 30 dicembre 1961, con cui sono state stabilite varie scadenze per la parificazione degli stipendi al personale dei due sessi, con termine ultimo al 31 dicembre 1964, può scalfire tale conclusione: una decisione politica o diplomatica, adottata di comune accordo tra gli Stati, ma non contemplata dal trattato, non può modificare le disposizioni del trattato stesso.

Il *governo britannico* ritiene che il problema vada risolto informandosi ai criteri elaborati dalla Corte di giustizia per stabilire se una disposizione del trattato abbia efficacia diretta o meno, cioè se conferisca ai singoli diritti soggettivi che il giudice nazionale deve tutelare.

a) L'obbligo imposto agli Stati membri dall'art. 119 non possiede i requisiti di chiarezza e precisione richiesti dalla Corte.

Esso non definisce in modo complessivo il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro. Il fatto stesso che venga definito «principio» indica che esso si riferisce ad una nozione molto ampia; per questo motivo l'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117 del 10 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU n. L 45, pag. 19), contiene una definizione del principio, che illustra e precisa alquanto il testo dello stesso articolo, ritenuto inadeguato.

La nozione di remunerazione e più particolarmente quella di «vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo» richiede un'interpretazione sotto vari aspetti.

Il terzo comma dell'art. 119 contempla «la parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso», espressione che non compare nel primo comma, in cui si enuncia il principio generale, e si riferisce soltanto alla remunerazione corrisposta per lo stesso lavoro retribuito a cottimo o a tempo; sono quindi necessarie le precisazioni fornite all'art. 1 della direttiva 75/117.

Tale direttiva ha lasciato liberi gli Stati di determinare, mediante norme di diritto nazionale, le modalità per la messa in atto del principio. Comunque, sotto que-

sto aspetto è ipotizzabile solo un determinato tipo di legislazione, ma non una soluzione giurisdizionale.

D'altro canto, l'art. 119 non precisa se il raffronto tra la remunerazione ai lavoratori e quella alle lavoratrici debba farsi nell'ambito di un impiego determinato o per il complesso di una determinata attività; analogamente esso non risolve il problema del se le prestazioni speciali che il personale femminile può ottenere dal datore di lavoro a motivo del rapporto di impiego, come nel caso di gravidanza, debbano escludersi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione, o se, in determinate circostanze, tali prestazioni rientrino nella nozione di «altri vantaggi».

b) È pacifico che l'art. 119 è una disposizione incondizionata, senza alcuna riserva, ai sensi del secondo criterio sancito dalla Corte.

c) La necessità di un intervento statale sul piano legislativo è rivelata dalla formula con cui viene imposto l'obbligo agli Stati membri: l'art. 119 li vincola con una dichiarazione di carattere generale. La direttiva 75/117 ha riconosciuto tale necessità: l'art. 8 impone agli Stati l'obbligo di elaborare i provvedimenti necessari per conformarsi alla direttiva stessa nel termine di un anno a decorrere dalla sua notifica, e di garantire così che il principio generale sancito dall'art. 119 avrà applicazione pratica. Senza provvedimenti interni di esecuzione un obbligo come quello enunciato dall'art. 119 è incompleto e a poco servirebbero sentenze interpretative.

d) La soluzione della prima questione deve dunque essere negativa.

e) È opportuno, nell'ambito della presente controversia, tener conto del fatto che l'ammissione dell'efficacia diretta dell'art. 119 può avere conseguenze nocive per il diritto in generale, giacché può ingenerare incertezze o confusioni negli ordinamenti nazionali e creare conflitti tra gli ordinamenti giuridici interni e quello comunitario. Nonostante il miglior impegno di uno Stato a mettere in pratica un principio così generale come quello di cui all'art. 119, è sempre possibile reperire imperfezioni nell'ambito della sua legislazione. Inoltre, le incertezze giuridiche possono venir dissipate solo tramite sentenze della Corte di giustizia e — nel frattempo — il comportamento dei singoli si è ispirato a norme di diritto interno. D'altro canto, una disposizione del trattato, dopo la dichiarazione della sua efficacia diretta, espleta tale efficacia in tutti gli Stati membri e dal momento della sua entrata in vigore. La retroattività di tale efficacia potrebbe avere ripercussioni sul diritto interno. La modifica della legge con effetto retroattivo è però contraria a certi principi generali fatti propri dall'ordinamento giuridico comunitario.

f) Il riconoscimento dell'efficacia diretta dell'art. 119, con effetto retroattivo, può avere, nella situazione dei datori di lavoro, ripercussioni tali da pregiudicare l'economia degli Stati membri. Alcuni accordi che risalgono al 1° gennaio 1973 e, per i primi sei Stati membri, al 1° gennaio 1962, potrebbero venir rimessi in forse, alcuni rapporti a lungo termine dovrebbero venir riveduti. L'«Equal Pay Act 1970» prevede che nel Regno Unito la parità dei salari venga realizzata entro il 1975: una decisione circa l'efficacia diretta dell'art. 119 potrebbe sconvolgere la situazione sociale ed economica in quel paese.

g) In ogni caso, i diritti conferiti dall'art. 119 possono essere fatti valere solo nei rapporti tra singoli e Stati membri e non nei rapporti tra singoli. Se essi fossero azionabili nei rapporti tra singoli, ne potrebbero scaturire obbligazioni incombenti ai singoli per effetto dell'inadempienza di uno Stato membro. Questa situazione sarebbe non solo in contrasto con il tipo di obbligo imposto dal trattato, che si rivolge agli Stati membri, ma anche incompatibile con i principi di equità.

Il *governo irlandese* osserva che l'art. 119 non instaura direttamente negli ordinamenti interni il principio secondo cui maschi e femmine devono essere retribuiti nello stesso modo a parità di lavoro, cosicché i dipendenti, prescindendo da ogni tipo di disciplina nazionale, sarebbero legittimati a convenire in giudizio i datori di lavoro dinanzi ai giudici nazionali per far loro rispettare tale principio.

a) Lo stesso tenore dell'art. 119 non consente di interpretarlo nel senso che esso eserciti un effetto diretto nell'ordinamento interno, dal quale scaturiscono obblighi e doveri reciproci tra dipendenti e datori di lavoro. Se il legislatore avesse voluto disporre altrimenti, non avrebbe scelto gli Stati come destinatari dell'art. 119; sarebbe stato sufficiente stabilire che, dalla prima tappa, vi era l'obbligo di parità di remunerazione tra i sessi per lavoro uguale e, se mai fossero stati imposti obblighi agli Stati membri per effetto di questo articolo, quest'obbligo si sarebbe limitato all'obbligo implicito di adottare i necessari provvedimenti di attuazione.

b) Dall'analisi della giurisprudenza della Corte di giustizia in materia, si rileva che la Corte in sostanza ha ritenuto direttamente efficaci le disposizioni del trattato che hanno lo scopo di garantire, mediante la soppressione delle restrizioni o il divieto di nuove restrizioni, la realizzazione delle «libertà fondamentali» contemplate dal trattato, specie la libera circolazione delle merci, delle persone e dei servizi. Loro scopo è quello di arrecare beneficio alla Comunità come complesso, piuttosto che ad una speciale categoria di persone; la loro messa in atto è strettamente connessa con il compito e con le attività fondamentali della Comunità stabilite dagli artt. 2 e 3 ampliate dall'art. 7 del trattato. Esse non implicano, comunque, mai un'intervento diretto nei rapporti contrattuali tra singoli.

Se al contrario fosse dichiarata l'efficacia diretta dell'art. 119 nei rapporti tra i singoli, ciò avrebbe ripercussioni nel diritto privato, specie per quel che riguarda gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, piuttosto che nella sfera del diritto pubblico. Vi è dunque una differenza fondamentale tra l'art. 119 e le altre disposizioni che la Corte ha dichiarato applicabili.

Contrariamente a queste ultime, l'art. 119 ha un obiettivo sociale limitato ad una classe di persone ben determinata, cioè le lavoratrici. Questo obiettivo, pur se di tutto riguardo, va considerato alla luce e nella prospettiva dei compiti e dell'attività fondamentale della Comunità elencati negli artt. 2 e 3 del trattato.

Poiché quindi l'art. 119 si differenzia completamente dagli articoli che la giurisprudenza ha dichiarato direttamente applicabili, la giurisprudenza della Corte non offre alcun aiuto nella soluzione della prima questione.

c) La direttiva del Consiglio n. 75/117, specie gli artt. 6 e 8, confermano che l'art. 119 richiede, per la sua attuazione, provvedimenti speciali e diversi nei vari Stati membri, nonché un periodo di adeguamento, specie per i nuovi Stati membri. La possibilità di applicare direttamente l'art. 119 ai rapporti tra dipendenti e datori di lavoro è stata respinta dagli autori del trattato CEE e del trattato di adesione; l'art. 119 è stato redatto scegliendo a ragion veduta una formula che non gli conferisse efficacia diretta.

d) L'opinione è corroborata dalle conseguenze che scaturirebbero da una diversa interpretazione. Se dal 1° gennaio 1973, data di adesione dell'Irlanda alla Comunità, in quel paese si dovesse ammettere l'efficacia diretta dell'art. 119, l'onere finanziario conseguente per alcuni datori di lavoro sarebbe insostenibile. La parità di retribuzione nel settore del pubblico impiego in Irlanda, dal 1° gennaio 1973, implicherebbe per lo Stato un onere superiore al totale delle sovvenzioni concesse all'Irlanda dal Fondo regionale comunitario per gli anni 1975-1977.

e) È opportuno ricordare che l'«anti-discrimination (pay) Act 1974» che instaura

nell'ordinamento irlandese il principio della parità di stipendio a parità di lavoro, entrava in vigore il 31 dicembre 1975.

La *Commissione delle Comunità europee* ritiene si debba distinguere tra l'efficacia immediata dell'art. 119 e la sua applicazione diretta.

a) Prescindendo da ogni apprezzamento sull'applicazione diretta dell'art. 119, non è possibile attribuirgli efficacia immediata dal momento della ratifica del trattato CEE da parte degli Stati membri: lo stesso articolo stabiliva un termine entro il quale gli Stati dovevano mantenere l'impegno così assunto, vale a dire la prima tappa del periodo transitorio; gli Stati membri avrebbero quindi avuto tempo fino al 1° gennaio 1962 per provvedere ad istituire la parità delle retribuzioni. La risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961, sull'allineamento delle retribuzioni a lavoratori e lavoratrici ha prorogato al 31 dicembre 1964 il termine per l'equiparazione assoluta delle retribuzioni maschili e femminili.

b) Il trattato CEE contiene due categorie di norme; la prima attribuisce ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare, la seconda impone soltanto degli obblighi agli Stati membri. Le disposizioni del primo tipo devono essere di per sé complete, senza riserve e non equivoche: ogni complemento di legislazione nazionale d'attuazione dev'essere superfluo. Visto alla luce di tali criteri, l'art. 119 rientra nella seconda categoria e quindi non è una norma direttamente applicabile. Il tenore della norma lascia intendere che si prevede un'iniziativa degli Stati membri per mettere in atto il principio della parità di retribuzione. Sia la raccomandazione della Commissione del 20 luglio 1960 che la risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 si basano su questa interpretazione.

L'art. 119 ha imposto agli Stati membri un duplice obbligo: il primo — da assolversi entro la scadenza della prima tappa del periodo transitorio, scadenza poi prorogata, con la risoluzione del 30 dicembre 1961, al 31 dicembre 1964 — era quello di realizzare la parità salariale; il secondo — che insorge al momento dell'assolvimento del primo — è quello di conservare detta parità salariale, cioè di impedire ogni regresso verso la differenziazione.

Tuttavia l'impossibilità di applicare direttamente la norma riguarda solo i rapporti tra singoli; si può ritenere che, dopo la scadenza del termine concesso agli Stati per adeguarsi alle disposizioni dell'art. 119, questo è direttamente applicabile nei rapporti tra Stati e singoli.

Nella causa principale si tratta di un rapporto tra singoli, quindi è possibile attenersi alla dottrina tradizionale. I criteri generali sanciti dalla Corte di giustizia nella sua più recente giurisprudenza in materia di applicabilità diretta non modificano affatto tale rilievo e non consentono di attribuire all'art. 119 un'efficacia diretta nei rapporti tra singoli.

D'altro canto, l'art. 119 presenta una differenza fondamentale rispetto agli artt. 48 e 52, che la Corte ha dichiarato direttamente applicabili: in materia di libera circolazione o di diritto di stabilimento entra in gioco la responsabilità diretta dello Stato, che deve riservare lo stesso trattamento ai propri cittadini e a quelli degli altri Stati membri; nel campo della parità salariale tra i due sessi, invece, nei rapporti tra singoli non entra in gioco la responsabilità diretta dello Stato, giacché non sussiste un analogo richiamo a disposizioni legislative effettivamente applicate al personale maschile. L'obbligo imposto agli Stati membri dall'art. 119 non si concreta in un divieto chiaro e incondizionato di fare qualcosa, ma nell'obbligo di garantire l'applicazione di un principio; in altri termini, non si tratta di sopprimere una disposizione, ma di istituirne una. Nei rapporti tra singoli, l'art. 119 non va quindi considerato come una disposizione direttamente applicabile nel-

l'ordinamento interno di ciascuno Stato membro che possa attribuire ai singoli dei diritti tutelabili da parte della magistratura nazionale. Per contro, detto articolo è direttamente applicabile nelle relazioni tra Stati membri e singoli, dopo la scadenza del termine concesso agli Stati per garantirne l'applicazione.

B — Sulla seconda questione

La *Defrenne* deduce che la seconda questione manca di chiarezza.

a) Se essa è stata posta solo in subordine rispetto alla prima, si deve quanto meno dubitare della sua ricevibilità: essa infatti non solleva una vera questione d'interpretazione.

b) Se invece essa è stata sollevata in considerazione della direttiva 75/117, si deve rilevare che quest'ultima rappresenta essenzialmente un monito velato nei confronti degli Stati membri; essa non istituisce alcuna norma nuova di diritto positivo comunitario. La disciplina comunitaria relativa al principio della parità di remunerazioni è concentrata nell'art. 119. La direttiva illustrerebbe solo alcune modalità di un diritto già costituito, definito con chiarezza e precisione nel trattato.

I principi messi in evidenza dalla Corte di giustizia nella sentenza 21 giugno 1974 (causa 2-74 Reyners c. Stato Belga, Racc. pag. 631) si applicano pure al settore disciplinato dall'art. 119. La direttiva costituisce solo una delle possibili modalità di attuazione di detta disposizione, ma non è indispensabile per la sua applicazione. L'efficacia diretta dell'art. 119 è, per eccellenza, la modalità principale per la sua applicazione.

Se quindi si deve dare una soluzione alla seconda questione, questa dovrebbe essere doppiamente negativa.

Il *governo del Regno Unito* ritiene che l'unica norma comunitaria da applicarsi nella fattispecie sia la direttiva 75/117, che non può conferire efficacia diretta all'art. 119.

La direttiva mette in rilievo che spetta anzitutto agli Stati membri garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione mediante norme di legge, regolamenti e disposizioni amministrative adeguati e che le disparità esistenti tra i vari Stati membri rendano necessario un ravvicinamento delle norme interne.

La soluzione della seconda questione deve quindi essere che solo il legislatore nazionale è competente in questa materia.

Il *governo irlandese* ritiene che il Consiglio fosse competente ad adottare la direttiva 75/117. Ciò implica che, entro l'anno successivo alla notifica della direttiva, gli Stati membri avrebbero dovuto prendere, a seconda della situazione interna e del loro ordinamento giuridico, i provvedimenti necessari per garantire l'applicazione del principio dell'eguaglianza di retribuzione e per conformarsi alle altre disposizioni della direttiva. Non si può sostenere che l'art. 119 conferisca ai dipendenti diritti che essi possano opporre ai datori di lavoro anche se gli Stati membri non hanno ancora adottato provvedimenti per mettere in atto la direttiva.

È dunque opportuno risolvere la seconda questione rilevando che i legislatori nazionali sono gli unici competenti a conferire ai lavoratori dipendenti il diritto di convenire in giudizio i datori di lavoro che non rispettino il principio della parità di retribuzione tra i sessi per un lavoro uguale.

La *Commissione* giudica che la seconda questione trae la propria ragion d'essere solo in caso di soluzione negativa della prima. La soluzione negativa però vale solo per quel che riguarda i rapporti tra singoli. La seconda questione si pone quindi unicamente sotto questo profilo.

a) Si deve constatare anzitutto che il tenore dell'art. 119 non subordina la messa in atto del principio della parità di retri-

buzione ad alcun atto ulteriore di diritto derivato da adottarsi dalle istituzioni comunitarie. Esso impone obblighi ai soli Stati membri. La soluzione della prima parte della questione deve quindi essere negativa.

b) Poiché l'art. 119 non è direttamente applicabile nei rapporti tra singoli e gli obblighi che ne derivano incombono agli Stati membri, è incontestabile la competenza del legislatore nazionale ad adottare disposizioni ad hoc nell'ordinamento interno. Detta competenza è esclusiva, ma non discrezionale: l'autonomia del legislatore nazionale è limitata — sia per quel che riguarda il risultato da perseguire, sia per quel che riguarda i termini — dall'art. 119 stesso e dalla direttiva 75/117.

III — Risposte alle domande fatte dalla Corte

Dopo la presentazione delle osservazioni scritte, la Corte, su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, ha deciso di iniziare la fase orale senza procedere ad istruttoria.

Tuttavia la Commissione, il governo del Regno Unito ed il governo irlandese sono stati invitati a rispondere per iscritto a varie domande prima dell'inizio della fase orale.

Circa le ripercussioni sull'equilibrio finanziario delle imprese, in caso di attribuzione di efficacia diretta all'art. 119, il *governo britannico* osserva che l'effetto cumulativo dell'aumento dei costi di manodopera che ne conseguirebbe aggraverebbe notevolmente il problema del controllo dell'inflazione. Le conseguenze finanziarie sarebbero direttamente proporzionali all'entità del personale femminile chiamato ad eseguire lavori che potrebbero essere anche affidati a personale maschile, alla differenza tra i due tipi di remunerazione a parità di lavoro, ai problemi di liquidità e all'incidenza dei costi della manodopera in relazione al totale dei costi aziendali nell'impresa in questione. L'industria calzaturiera, il settore alimentare, le lavanderie, gli spacci di vendita al minuto e il settore dell'abbigliamento fanno registrare un gran numero di lavoratrici che compiono un lavoro uguale a quello maschile. I maggiori scompensi di remunerazione sussistono nell'industria tessile, nel settore abbigliamento, nel ramo calzature, nei biscottifici e nell'industria meccanica. Molte imprese, in vari settori, devono risolvere gravi problemi di liquidità, i costi globali della manodopera sono alti, specie nei cantieri navali, nell'industria degli strumenti di precisione, nel settore abbigliamento, nel settore cartario, in quello editoriale e in quello della ceramica. Maggiormente minacciata è l'industria dell'abbigliamento; la discriminazione tra le remunerazioni maschili e femminili non è limitata ad uno speciale tipo di lavoro. L'aumento complessivo dei costi della manodopera conseguente alla messa in atto del principio della parità retributiva ammonta a circa il 3,5 % dell'importo delle retribuzioni nazionali, da ripartire su 5 anni, fino cioè a tutto il 1975.

La risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 non rappresenta una decisione o un accordo ai sensi dell'art. 3, n. 1 dell'atto di adesione: esso rientra — nell'ipotesi in cui fosse già in vigore il 1° gennaio 1973 — nelle disposizioni dell'art. 3, n. 3, di detto atto. Il problema del se e in quali limiti i sei Stati della vecchia Comunità la considerassero sempre in vigore e questa data resta aperto, poiché l'accordo non è mai stato messo in atto integralmente. È evidente che il Regno Unito, nel 1973, non poteva mettere in atto il testo letterale della risoluzione: nel provvedimento si raccomandava di prendere taluni provvedimenti entro il 1964, ma gli stessi Stati membri che hanno adottato la risoluzione non li hanno presi. Dopo il 1973 il Regno Unito ha partecipato ufficialmente alle trattative condotte nell'ambito delle istituzioni comunitarie circa l'applicazione dell'art. 119, sfociate nella direttiva del Consiglio 75/117, cui il Regno Unito si conforma pienamente.

Secondo il *governo irlandese* l'attribuzione di efficacia immediata all'art. 119,

con effetto retroattivo al 1° gennaio 1973 implicherebbe un insostenibile onere finanziario per lo Stato irlandese. Anche se l'efficacia diretta fosse ammessa solo per quel che riguarda i rapporti tra singoli e Stato, l'onere finanziario per l'Irlanda sarebbe sempre estremamente pesante. Nel settore privato non è possibile calcolare a priori l'entità dell'onere; comunque le più colpite dovrebbero essere le società di capitali private e le piccole imprese, le attività professionali nei settori tessile, abbigliamento, calzature, alimentare, piccole officine meccaniche, cartario, editoria ed alcuni commercianti al minuto, cioè i settori in cui la maggior parte della manodopera potrebbe rivendicare l'adeguamento delle retribuzioni. L'aumento medio della massa salariale conseguente all'immediata applicazione del principio della parità di remunerazione tra personale maschile e femminile nell'industria si potrebbe valutare al 5 %; nei settori più vulnerabili potrebbe essere ancora maggiore. L'art. 6 del trattato CEE impone a tutte le istituzioni della Comunità, compresa la Corte, di vegliare a che non sia compromessa la stabilità finanziaria interna degli Stati membri.

Quanto all'efficacia diretta, è opportuno rilevare che né la nozione di «parità di retribuzione» né quella di «identico lavoro sono sufficientemente precisate perché l'art. 119 possa considerarsi direttamente applicabile. Il fatto che la disposizione possa applicarsi nel settore pubblico non cambia nulla quanto alla sua interpretazione: una norma non può essere chiara e precisa in un settore e non esserlo in un altro. D'altro canto, una simile differenziazione creerebbe una patente discriminazione a favore del settore pubblico: ai pubblici dipendenti l'art. 119 conferirebbe diritti, mentre ai dipendenti del settore privato i diritti sarebbero attribuiti solo dalle norme interne d'esecuzione. Gli Stati membri, come datori di lavoro, non sono soggetti a maggiori vincoli dei datori di lavoro privati.

L'Irlanda considera estranei al presente procedimento gli obblighi che potrebbero derivarle dalla risoluzione del 30 dicembre 1961 e dall'atto di adesione. Comunque essa ritiene che la risoluzione dovesse considerarsi ormai priva di efficacia al momento dell'adesione ed ogni eventuale obbligo che avrebbe potuto scaturirne è stato eliminato dalla direttiva 75/117.

La *Commissione,* in risposta alle varie domande postele dalla Corte, ha sostanzialmente osservato quanto segue:

a) Il principio della parità di retribuzione tra i due sessi per chi svolge lo stesso lavoro, per la sua natura ed il suo contenuto, non può venir invocato dinanzi al giudice, quanto meno dai lavoratori del settore privato. Nel settore pubblico, le nozioni di retribuzione e di identità del lavoro non sono difficili da determinare, giacché gli stipendi corrispondono a speciali classificazioni degli impieghi (gradi, classi, scatti) stabilite per lo più dalla legge, indipendentemente dal sesso di chi svolge dette mansioni. Nel settore privato la situazione è diversa.

— La nozione di «salario o trattamento normale di base o minimo» di cui all'art. 119 è sufficientemente chiara. I suoi riflessi pongono però molte difficoltà, connesse da un lato all'autonomia delle parti contraenti ad alla loro libertà di trattativa nel settore salariale, dall'altro alla diversità dei sistemi tradizionali di formazione delle retribuzioni e alla grande diversità nei regimi di classificazione professionale. L'art. 119 lascia pure irrisolta la questione del se i fattori che influiscono sul costo dei singoli posti o sul rendimento della manodopera femminile possano o meno venir presi in considerazione.

La nozione di «tutti gli altri vantaggi pagati ... dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo» è tanto più difficile da delimitare in quanto la recente evoluzione della nozione di «retribuzione» è caratterizzata dalla sempre maggiore complessità delle prestazioni di cui fruiscono i dipendenti per effetto della loro prestazione di la-

voro e per il fatto che il diritto contemporaneo tiene anche conto degli aspetti sociali ed economici della remunerazione dei lavoratori subordinati nel senso di una «socializzazione» della retribuzione.

— La nozione di «identità di lavoro» nel settore privato è ancor più difficile da delimitare e si presta difficilmente a raffronti. Essa fa pure sorgere il problema del se l'applicazione del principio della parità retributiva debba venir limitato alle «funzioni miste» svolte simultaneamente, nella stessa impresa ed alle stesse condizioni, da uomini e donne o se, in una visione più ampia della portata dell'art. 119, sia opportuno che i livelli delle retribuzioni siano fissati in rapporto alla funzione o al posto di lavoro ed indipendenti non solo dal sesso di chi occupa il posto, ma anche (per i lavori remunerati a tempo) dal risultato del lavoro svolto.

Nella raccomandazione del 20 luglio 1960, la Commissione ha precisato che, se è stabilita una retribuzione minima obbligatoria, per legge o per convenzione, essa deve essere identica per maschi e femmine, e che se le retribuzioni sono fissate secondo un qualsiasi criterio di classificazione professionale, le categorie devono essere uguali per entrambi i sessi ed i criteri di classificazione devono applicarsi nello stesso modo ai dipendenti maschi ed alle dipendenti femmine. Tuttavia, anche con questa visione ampia, illustrata dalla risoluzione del 30 dicembre 1961, il principio dell'art. 119 non consente ad una dipendente, che svolge un determinato lavoro in un'impresa di un certo settore, avente sede in una certa località di un certo paese, di reclamare la parità di stipendio rispetto ai colleghi maschi che svolgono eventualmente lo stesso lavoro od un lavoro equivalente o di pari valore in un'altra impresa di un altro settore di attività in una regione diversa o in un altro paese. Questo optimum di parità salariale (ugual lavoro, uguale retribuzione) non sussiste nemmeno tra i posti occupati dagli uomini.

Una posizione realistica e abbastanza soddisfacente è quella degli artt. 3 e 4 della legge olandese del 20 marzo 1975, che riflettono l'art. 1 della direttiva 75/117 il cui tenore è il seguente:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ... implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso».

b) Trascorso il termine concesso agli Stati membri per dare pratica applicazione all'art. 119, esso ha acquisito efficacia immediata nei rapporti tra Stati e singoli. Esso contiene tutti gli elementi di diritto sostanziale necessari alla sua applicazione da parte del giudice, per quanto riguarda il rapporto di pubblico impiego, giacché in questo settore non sussistono problemi interpretativi o di raffronto delle nozioni di remunerazione e di identità di lavoro.

Per le imprese pubbliche, semipubbliche o parastatali, il criterio da seguire per stabilire l'applicabilità diretta dell'art. 119 nei rapporti tra Stato e singoli, è quello del grado di partecipazione della pubblica autorità alla gestione di dette imprese e, più particolarmente, alla determinazione della loro politica salariale. Si deve cioè stabilire se gli accordi sulle retribuzioni nell'ambito dell'impresa o del settore economico siano discussi ed applicati liberamente; se tali accordi, pur se liberamente discussi, possano venir applicati solo previa autorizzazione, approvazione o omologazione da parte della pubblica autorità che esercita il sindacato o

se i lavoratori delle imprese di cui trattasi siano disciplinati da uno statuto più o meno analogo a quello che disciplina i rapporti di pubblico impiego.

c) La risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 non poteva validamente modificare un termine stabilito dal trattato senza seguire il procedimento contemplato per la revisione del trattato stesso.

Le circostanze che hanno indotto gli Stati membri ad adottare tale risoluzione, mette in luce il fatto che essa comportava una soluzione di compromesso, che consentiva sia il passaggio alla seconda tappa, sia l'applicazione dell'art. 119 nella sua interpretazione ampia, stabilendo un nuovo calendario per la realizzazione progressiva del principio della parità retributiva.

d) Per quel che riguarda l'attuazione del diritto alla parità di retribuzione da parte delle legislazioni o discipline nazionali, la situazione nei vari Stati membri è la seguente:

— In Germania, l'art. 3 della legge fondamentale afferma che «maschi e femmine hanno pari diritti» e «nessuno può essere svantaggiato o favorito a motivo del suo sesso». Il principio del divieto di discriminazioni riaffiora nella legge sull'organizzazione delle imprese, entrata in vigore il 19 gennaio 1972 e nella legge 5 agosto 1955 sulla rappresentanza del personale.

— In Italia l'art. 37 della Costituzione stabilisce che «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Da tale disposizione scaturisce un diritto soggettivo alla parità retributiva, tutelabile da parte del giudice. Disposizioni specifiche esistono per le pubbliche dipendenti, per le operaie delle imprese statali e per alcune categorie professionali.

— Nel Belgio il regio decreto n. 40 del 24 ottobre 1967, sostituito dalla legge 16 marzo 1971, all'art. 14 dispone che «conformemente all'art. 119 del trattato CEE... ogni lavoratrice ha facoltà di adire il giudice competente per far applicare il principio della parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici». Una legge del 5 dicembre 1968 consente al ministro dell'impiego e del lavoro di negare l'efficacia vincolante di una convenzione collettiva discriminatoria.

— In Francia, il preambolo della Costituzione del 1946, confermato da quello della Costituzione del 1958, stabilisce, in termini generali, che «la legge garantisce alla donna, in tutti i campi, la parità di diritti rispetto all'uomo». In applicazione della legge 13 luglio 1971, gli accordi collettivi che possono venir estesi devono includere clausole che determinano le modalità d'applicazione del principio «a lavoro uguale, retribuzione uguale». La legge 22 dicembre 1972 sulla parità retributiva tra i sessi a parità o a equivalenza di lavoro costituisce un valido fondamento giuridico della facoltà di adire il giudice competente, consente di irrogare sanzioni in caso di infrazione e dichiara nulle tutte le disposizioni di un contratto di lavoro, di una convenzione collettiva, di un accordo salariale, di un regolamento o di una tariffa salariale contrari al principio di uguaglianza. Un decreto del Consiglio di Stato, del 27 marzo 1973, determina il procedimento da seguire in caso di contestazioni.

— Nel Lussemburgo, in applicazione dell'art. 4 delle legge 12 giugno 1965, ogni accordo collettivo in materia di lavoro deve stabilire le modalità d'applicazione del principio della parità retributiva. La legge 26 giugno 1963, che determina il sistema di stipendi per i pubblici dipendenti, sancisce il principio di non discriminazione nei rapporti di pubblico impiego. La legge 12 marzo 1973, che riforma il sistema di retribuzione sociale minima ha ribadito tale principio, generalizzato dal regolamento granducale del 10 luglio 1974 relativo alla parità retributiva tra i sessi.

— Nei Paesi Bassi non vi erano leggi o regolamenti di portata generale prima del-

l'approvazione della legge 20 marzo 1975 sulla parità retributiva tra i due sessi. Fino all'entrata in vigore di detta legge, il diritto alla parità retributiva poteva venir conferito solo da una convenzione collettiva o da un contratto singolo di lavoro.

— In Danimarca una legge del 1921 sancisce la parità retributiva tra i due sessi nei rapporti di pubblico impiego. Una legge del 7 giugno 1958 ha soppresso una differenza di trattamento per quel che riguarda l'assegno di capofamiglia.

Nel settore privato, il livello degli stipendi contrattuali per lavoratori e lavoratrici si è vieppiù unificato negli ultimi dieci anni nell'ambito dei contratti collettivi stipulati nella maggior parte dei settori d'attività. Il principio della parità retributiva con efficacia immediata è stato ammesso e posto in atto sia nel settore privato che in quello pubblico, dopo la stipulazione dell'accordo nazionale dell' aprile 1973.

— In Irlanda, specie nel settore del pubblico impiego e dell'insegnamento, il personale femminile è meno retribuito, sia in considerazione del matrimonio che del sesso.

Nel settore privato le discriminazioni salariali sono molto praticate nei contratti collettivi di tutti i settori.

Il 25 giugno 1974 il parlamento ha adottato l'«Anti-discrimination (Pay) Act 1974», che è entrato in vigore il 31 dicembre 1975, il cui art. 2 stabilisce che, se una lavoratrice svolge, presso lo stesso datore di lavoro, un lavoro simile a quello svolto da un uomo, nella stessa sede di lavoro, ha diritto ad una retribuzione pari a quella del collega maschio.

— Nel Regno Unito la maggior parte dei contratti collettivi del settore pubblico hanno abolito le discriminazioni salariali.

Nel settore privato, la legge del 1970 sulla parità retributiva (equal pay Act 1970) ha disposto la soppressione di ogni discriminazione nei contratti collettivi entro la fine del 1975. Essa stabilisce la parità retributiva per le donne che svolgono lavori uguali o all'incirca equivalenti a quelli svolti dagli uomini oppure che — pur essendo diversi — risultino «di pari valore» secondo il parametro adottato nel sistema di valutazione delle mansioni (job evaluation). La legge vieta altresì ogni discriminazione nei contratti collettivi, e nelle decisioni con cui i datori di lavoro mutualmente stabiliscono i livelli remunerativi o i criteri per la determinazione degli stipendi. Dal 1° gennaio 1976 le lavoratrici possono rivendicare i loro diritti in materia retributiva dinanzi al giudice, ma non possono richiedere arretrati di stipendio.

e) Dal tenore dell'art. 119 risulta che gli obblighi che da esso scaturiscono incombono agli Stati membri e spetta al legislatore nazionale adeguare l'ordinamento interno alle disposizioni di detto articolo.

Ciò però non significa che la Commissione sia dispensata dall'applicare l'art. 169 se uno Stato membro non rispetta gli obblighi impostigli dall'art. 119.

Il fatto che l'attuazione dell'art. 119 sia di competenza degli Stati membri, non rende per nulla superfluo il ravvicinamento delle legislazioni, delle disposizioni regolamentari ed amministrative onde garantire, nell'ambito della Comunità allargata, un'applicazione armonica del principio della parità retributiva. Il Consiglio è quindi competente ad adottare, in forza dell'art. 100 del trattato, una direttiva per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri, qualora le divergenze tra dette legislazioni rallentino l'instaurazione o il funzionamento del mercato comune. Su questo è stata adottata la direttiva 75/117.

Il provvedimento non intende solo garantire la parità retributiva per uno stesso lavoro, ma anche il rispetto delle disposizioni della convenzione n. 100 dell'organizzazione internazionale del lavoro; la

nozione di «lavoro di pari valore», secondo la Commissione, ha portata più ampia del tenore dell'art. 119. La direttiva riguarda d'altro canto il problema delle classificazioni professionali, precisando che il sistema va fondato su criteri comuni per lavoratori e lavoratrici. Infine, la direttiva impone agli Stati membri degli obblighi di informazione e di tutela dei lavoratori che non sono espressamente citati dall'art. 119. Era quindi giusto concedere agli Stati membri il termine di un anno per fare quanto era necessario onde adeguarsi alla direttiva.

La *Defrenne* commenta le risposte fornite alla Corte dalla Commissione e dai Governi del Regno Unito e dell'Irlanda.

a) La nozione di remunerazione riaffiora anche nell'art. 48 del trattato CEE; non si capisce perché questa nozione, precisata e delimitata nell'art. 119, possa far sorgere problemi di definizione allorché si tratta delle lavoratrici, mentre è chiara per quel che riguarda i lavoratori migranti.

Nella fattispecie l'identità di lavoro non crea problemi: è pacifico che non vi è differenza di mansioni tra hostess e steward-di bordo.

b) Il rigore giuridico dell'iter logico della Commissione appare dubbio: la distinzione che essa opera tra settore pubblico e privato si risolve, in diritto, in una confusione tra il fatto e la sua prova.

Per di più tale distinzione crea una nuova discriminazione, in quanto le pubbliche dipendenti fruiscono dell'efficacia immediata dell'art. 119, mentre quelle del settore privato non hanno tale garanzia finché gli Stati non abbiano introdotto nell'ordinamento interno il principio della parità remunerativa.

c) È opportuno trarre conseguenze giuridiche dal fatto che la risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 non ha potuto validamente modificare il trattato. Essa non ha solo inteso modificare le tappe di cui all'art. 8 del trattato, ma, se fosse considerata valida, implicherebbe la soppressione dei sistemi di controllo e di sanzione previsti dal trattato.

d) Quanto ai provvedimenti di attuazione adottati dagli Stati membri per mettere in atto l'art. 119, non si possono definire tali le norme della Costituzione, le leggi e i regolamenti già in vigore anteriormente al trattato. Nel Belgio possono considerarsi, in linea generale, norme di attuazione dell'art. 119 solo l'art. 14 del D.R. n. 40 del 24 ottobre 1967 e la convenzione collettiva elaborata nell'ambito del consiglio nazionale del lavoro.

e) Quanto alle iniziative della Commissione, restano da spiegare la sua timidezza e il suo ritardo nell'avvalersi dei poteri che le conferiscono gli artt. 155 e 169.

f) Nel valutare l'onere relativo all'applicazione del principio della parità retributiva in Irlanda e nel Regno Unito, si deve tener conto anche della necessità di salvaguardare l'equilibrio rispetto alla Danimarca, che in materia di parità retributiva è molto progredita e opera in questo senso da vari anni.

I dati relativi al costo di un riconoscimento con effetto retroattivo dell'efficacia immediata dell'art. 119 si prestano a riserve: essi nascondono d'altronde il problema reale. In Danimarca si è visto che non è la migliore remunerazione delle lavoratrici quella che mette in pericolo l'economia di uno Stato.

g) La Corte di giustizia può reperire nella propria giurisprudenza lo spunto per fornire una soluzione semplice e chiara, che ristabilisca la certezza del diritto per l'amministrato europeo.

IV — Procedimento orale

La Defrenne, appellante nella causa principale, con l'avv. Marie-Thérèse Cuvelliez,

del foro di Bruxelles; la società Sabena, appellata, con l'avv. Philippe de Keyser, del foro di Bruxelles; il governo del Regno Unito, rappresentato dall'avv. Denys Scott; il governo Irlandese, rappresentato dal sig. Liam J. Lysaght, Chief State Solicitor; e la Commissione, rappresentata dal proprio consigliere giuridico, sig.na Marie-Josée Jonczy, hanno svolto osservazioni orali all'udienza del 3 dicembre 1975.

La *società Sabena* ha sostenuto che l'art. 119 costituisce chiaramente un obbligo assunto da ciascuno Stato membro, ma non conferisce diritti, né impone obblighi, direttamente ai singoli, datori di lavoro e lavoratori, cittadini degli Stati membri. Questo assunto è dettato sia dal tenore dell'art. 119 che dal fatto che l'art. 119, da un lato, consente agli Stati membri di adeguare il loro ordinamento entro un certo termine, poi prorogato al 31 dicembre 1964, d'altro lato impone loro di mantenere «in seguito» il principio della parità retributiva. Quest'obbligo non avrebbe senso se l'art. 119 conferisse automaticamente un diritto ai lavoratori che, indipendentemente dalla legislazione interna, potrebbero adire il giudice nazionale per far rispettare il principio della parità di retribuzione. Lo Stato belga, per ottemperare ai dettami dell'art. 119, doveva emanare una norma che sancisse il rispetto della parità retributiva; questa è stata una delle finalità perseguite dal D.R. n. 40 del 24 ottobre 1967.

Circa il proprio stato giuridico, essa osserva di essere una società anonima di diritto privato, disciplinata dalla legge belga sulle società commerciali. Essa gestisce in concessione un servizio pubblico ed il suo capitale sociale è in gran parte detenuto dallo Stato belga. Ciò non toglie che essa sia una società privata ed i rapporti con i suoi dipendenti siano disciplinati non già da uno statuto ad indole regolamentare, emanato unilateralmente, bensì da contratti di diritto privato.

L'*avvocato generale* ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 10 marzo 1976.

In diritto

1/3 Con sentenza 23 aprile 1975, pervenuta in cancelleria il 2 maggio seguente, la Cour du travail di Bruxelles ha sottoposto a questa Corte, in forza dell'art. 177 del trattato CEE, due questioni relative all'efficacia ed all'attuazione dell'art. 119 del trattato, riguardante il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per lo stesso lavoro. Le questioni sono state sollevate in una causa tra una hostess aeronautica e il suo datore di lavoro, la SA Sabena, causa vertente sull'indennità pretesa dall'attrice nella causa principale per il fatto di aver assertivamente subito, dal 15 febbraio 1963 al 1° febbraio 1966 e in quanto lavoratrice di sesso femminile, una discriminazione in fatto di retribuzione rispetto a dei colleghi di sesso maschile che svolgevano lo stesso lavoro in qualità di «commessi di bordo». Secondo la sentenza di rinvio, le parti concordano sul fatto che il lavoro dell'hostess aeronautica è identico a quello del commesso di bordo ed è pure pacifico che, durante il periodo di cui trattasi, vi è stata una discriminazione in fatto di retribuzione a danno della hostess.

Sulla prima questione (efficacia diretta dell'art. 119)

4/6 Con la prima questione si chiede se l'art. 119 del trattato «introduca di per sé direttamente, nell'ordinamento interno di ciascuno Stato membro . . ., il principio della parità di retribuzione fra i due sessi per lo stesso lavoro» e se «attribuisca quindi ai lavoratori — a prescindere da qualsiasi normativa nazionale — il diritto di agire legalmente dinanzi ai giudici nazionali per ottenere che tale principio sia osservato». Per il caso affermativo, si chiede inoltre a partire da quale data esso abbia tale efficacia. Quest'ultima parte della prima questione verrà risolta unitamente alla seconda questione.

7/11 La questione dell'efficacia diretta dell'art. 119 va esaminata alla luce della natura del principio della parità di retribuzione, dello scopo perseguito da detta disposizione e della sua collocazione nel sistema del trattato. L'art. 119 si propone un duplice scopo. In primo luogo, tenuto conto del diverso grado di sviluppo della legislazione sociale nei vari Stati membri, esso serve ad evitare che, nella competizione intracomunitaria, le aziende degli Stati che hanno dato pratica attuazione al principio della parità di retribuzione siano svantaggiate, dal punto di vista della concorrenza, rispetto alle aziende degli Stati che non hanno ancora eliminato la discriminazione retributiva a danno della mano d'opera femminile. In secondo luogo, detta disposizione rientra negli scopi sociali della Comunità, dato che questa non si limita all'unione economica, ma deve garantire al tempo stesso, mediante un'azione comune, il progresso sociale e promuovere il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli europei, come viene posto in rilievo nel preambolo del trattato. Questo scopo è posto in evidenza dal fatto che l'art. 119 si trova nel capo dedicato alla politica sociale, il cui primo articolo (117) rileva la «necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera, che consenta la loro parificazione nel progresso».

12/15 Da questo duplice scopo, economico e sociale, deriva che il principio della parità di retribuzione è uno dei principi fondamentali della Comunità. Questa considerazione spiega del resto perché il trattato abbia voluto che questo principio fosse interamente applicato sin dalla prima tappa del periodo transitorio. Nell'interpretare detta disposizione non si può quindi trarre argomento dagli indugi e dalle resistenze che hanno ritardato, in determinati Stati membri, l'applicazione effettiva di detto principio essenziale. Più particolarmente, il fatto che l'art. 119 si trovi in un contesto in cui si parla della parificazione delle condizioni di lavoro nel senso del progresso toglie ogni valore all'obiezione secondo la quale detto articolo potrebbe essere osservato anche qualora non venissero aumentate le retribuzioni più modeste.

16/18 A norma dell'art. 119, 1° comma, gli Stati membri devono garantire e tener ferma «l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro». Il 2° e il 3° comma dello stesso articolo aggiungono un certo numero di precisazioni relative alle nozioni di retribuzione e di lavoro, di cui al 1° comma. Ai fini dell'applicazione di queste disposizioni, si deve fare una distinzione, nell'ambito dell'applicazione complessiva dell'art. 119, fra le discriminazioni dirette e palesi, che si possono accertare con l'ausilio dei soli criteri di identità del lavoro e parità di retribuzione indicati da detto articolo, da un lato, e, d'altro lato, le discriminazioni indirette e dissimulate, che possono essere messe in luce solo valendosi di disposizioni d'attuazione più precise, di carattere comunitario o nazionale.

19/20 No si può infatti negare che la realizzazione integrale dello scopo perseguito dall'art. 119, mediante l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile, tanto diretta quanto indiretta, nell'ambito non solo delle singole aziende, ma anche d'interi settori industriali o persino dell'economia nel suo complesso, può richiedere in determinati casi l'adozione di criteri da determinarsi con opportuni provvedimenti comunitari o nazionali. Questo modo di vedere è tanto più irrefutabile in quanto gli atti comunitari in materia, che saranno indicati a proposito della seconda questione, danno attuazione all'art. 119 ampliando il criterio di «stesso lavoro», in conformità fra l'altro con le disposizioni della convenzione n. 100 sulla parità di retribuzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (1951), il cui art. 2 parla di parità di retribuzione per un lavoro «di uguale valore».

21/23 Fra le discriminazioni dirette, che si possono accertare con l'ausilio dei soli criteri indicati dall'art. 119, vanno annoverate in ispecie quelle che traggono origine da disposizioni di natura legislativa o dai contratti collettivi di lavoro, dato che esse possono essere poste in luce mediante un esame puramente giuridico. Lo stesso dicasi della diversa retribuzione di lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per lo stesso lavoro, svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico. In casi del genere — come si evince dalle stesse considerazioni della sentenza di rinvio — il giudice è in grado di procurarsi tutti gli elementi di fatto che gli consentano di accertare se un lavoratore di sesso femminile sia retribuito meno di un lavoratore maschile avente le stesse mansioni.

24/26 Almeno in tali casi, l'art. 119 può essere applicato direttamente e può quindi attribuire ai singoli dei diritti che i giudici nazionale devono tutelare. D'altro

canto, le norme nazionali adottate per l'attuazione del principio di parità di retribuzione si limitano in generale al ripetere in sostanza il tenore dell'art. 119 per quanto riguarda le discriminazioni dirette, qualora il lavoro sia lo stesso. In proposito, la legislazione belga è particolarmente istruttiva, dato che l'art. 14 del regio decreto 24 ottobre 1967, n. 40, sul lavoro delle donne, si limita ad attribuire ai lavoratori di sesso femminile il diritto di agire, dinanzi al giudice competente, per l'osservanza del principio di parità di retribuzione di cui all'art. 119, al quale ci si limita a far richiamo.

27/29 Contro questa conclusione non si può trarre argomento dai termini usati dall'art. 119. In primo luogo non si può invocare, contro l'efficacia diretta, l'uso del termine «principio», giacché il trattato usa questa espressione proprio per porre in rilievo l'importanza fondamentale di determinate disposizioni, come si desume ad esempio dall'intestazione della prima parte del trattato, dedicata ai «principi», e dall'art. 113, a norma del quale la politica commerciale della Comunità è basata su «principi uniformi». Se si attenuasse questa nozione, fino al punto di ridurla al rango di indicazione vaga, si metterebbero quindi indirettamente in forse le basi stesse della Comunità e la coerenza delle sue relazioni esterne.

30/34 Nemmeno è dato trarre argomento dal fatto che l'art. 119 menziona espressamente solo gli «Stati membri». Come questa Corte ha già affermato in altre occasioni, infatti, la circostanza che determinate disposizioni del trattato si rivolgano formalmente agli Stati membri non esclude affatto che, al tempo stesso, vengano attribuiti dei diritti ai singoli interessati all'osservanza degli obblighi così precisati. Dallo stesso tenore dell'art. 119 si evince che questo impone agli Stati un risultato obbligatorio da conseguirsi entro un termine tassativamente indicato. L'efficacia di questa disposizione non può essere affievolita dalla circostanza che l'obbligo imposto dal trattato non è stato osservato in determinati Stati membri e che le istituzioni comuni non hanno adeguatamente reagito contro tale inadempienza. L'ammettere il contrario rischierebbe di fare della violazione del diritto un canone interpretativo, atteggiamento che la Corte non potrebbe assumere senza porsi in contrasto con il compito assegnatole dall'art. 164 del trattato.

35/37 Infine, nel riferirsi agli «Stati membri», l'art. 119 considera questi Stati nell'esercizio di tutti i poteri che possono contribuire all'attuazione del principio della parità di retribuzione. Contrariamente a quanto è stato sostenuto nel corso del procedimento, detta disposizione è ben lungi dall'esaurirsi in un rinvio alla competenza dei poteri legislativi nazionali. Il fatto che l'art. 119 si rife-

risca agli «Stati membri» non può quindi essere interpretato nel senso di escludere l'intervento dell'autorità giudiziaria, per l'applicazione diretta del trattato.

38/39 Neppure può essere accolta l'obiezione tratta dal fatto che l'applicazione, da parte dei giudici nazionali, del principio della parità di retribuzione, avrebbe la conseguenza di modificare quanto le parti hanno convenuto con atti rientranti nell'autonomia privata o professionale, quali i contratti individuali e i contratti collettivi di lavoro. Dato che l'art. 119 è di natura imperativa, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile riguarda infatti non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, come pure per i contratti fra singoli.

40 La prima questione va quindi risolta nel senso che il principio della parità di retribuzione, di cui all'art. 119, può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali e che questi devono garantire la tutela dei diritti che detta 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.

Sulla seconda questione (attuazione dell'art. 119 e competenze rispettive della Comunità e degli Stati membri)

41/42 Con la seconda questione si chiede se l'art. 119 sia divenuto «applicabile nel diritto interno degli Stati membri in forza di atti adottati da organi della CEE» ovvero si debba «ammettere in materia la competenza esclusiva del legislatore nazionale». Come detto sopra, è opportuno esaminare insieme a detta questione il problema della data a partire della quale l'art. 119 deve ritenersi direttamente efficace.

43/46 Di fronte a questo complesso di problemi, si deve anzitutto considerare la cronologia degli atti adottati nell'ambito comunitario per garantire l'attuazione della disposizione da interpretare. A norma dello stesso articolo 119, l'applicazione del principio della parità di retribuzione doveva essere uniformemente garantita, al più tardi entro la fine della prima tappa del periodo transitorio. Dai dati forniti dalla Commissione emerge che la realizzazione di questo principio mostra tuttavia divergenze e disparità temporali rilevanti fra i vari Stati. Mentre in determinati Stati membri il principio era già in gran parte appli-

cato prima ancora dell'entrata in vigore del trattato, in forza vuoi di espresse disposizioni costituzionali e legislative, vuoi di prassi sanzionate dai contratti collettivi di lavoro, in altri Stati la sua piena realizzazione è stata a lungo ritardata.

47/49 Di fronte a questa situazione, il 30 dicembre 1961, alla vigilia della scadenza stabilita dall'art. 119, gli Stati membri adottavano una risoluzione relativa alla parificazione delle retribuzioni maschili e femminili, avente lo scopo di precisare, sotto determinati profili, il contenuto del principio della parità di retribuzione, pur rinviandone l'attuazione secondo un programma scaglionato nel tempo. A norma di questa risoluzione, qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, avrebbe dovuto essere completamente eliminata entro il 31 dicembre 1964. Dai dati forniti dalla Commissione risulta tuttavia che vari vecchi Stati membri non osservavano detta risoluzione e che per questo motivo la Commissione veniva indotta, nell'espletamento dei compiti affidatile dall'art. 155 del trattato, a riunire i rappresentanti dei governi e i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori allo scopo di esaminare la situazione e di concordare i provvedimenti atti a favorire la marcia verso il pieno conseguimento dello scopo fissato dall'art. 119.

50/52 Questi lavori davano luogo alla stesura successiva di relazioni sulla situazione negli Stati membri originari, la più recente delle quali porta la data del 18 luglio 1973 e riassume i dati nel loro complesso. In esito a questa relazione la Commissione rendeva nota l'intenzione di iniziare, in forza dell'art. 169 del trattato, dei procedimenti per infrazione contro gli Stati membri che a detta data non avevano ancora adempiuto gli obblighi imposti dall'art. 119, senza che tuttavia questo avvertimento avesse delle conseguenze. In seguito ad analoghi contatti con le competenti autorità dei nuovi Stati membri, nella relazione 17 luglio 1974 la Commissione dichiarava che, dal 1° gennaio 1973, l'art. 119 era pienamente efficace per quanto riguarda detti Stati e che questi si trovavano quindi, a partire da tale data, nella stessa situazione degli Stati membri originari.

53/55 Il Consiglio dal canto suo, onde affrettare l'integrale attuazione dell'art. 119, il 10 febbraio 1975 adottava la direttiva n. 75/117 sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU n. L 45, pag. 19). Questa direttiva precisa sotto determinati aspetti la portata dell'art. 119 e contiene inoltre varie disposizioni miranti essenzialmente a rafforzare la tutela giurisdizionale dei lavoratori che fossero lesi dalla mancata

applicazione del principio della parità di retribuzione stabilito dall'art. 119. L'art. 8 di detta direttiva concedeva agli Stati membri il termine di un anno per emanare le leggi, i regolamenti e i provvedimenti amministrativi del caso.

56/58 Dal preciso tenore dell'art. 119 emerge che l'applicazione del principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile doveva essere garantita in modo pieno e definitivo alla fine della prima tappa del periodo transitorio, cioè il 1° gennaio 1962. La risoluzione degli Stati membri in data 30 dicembre 1961, salvi restando gli effetti che essa ha potuto avere per quanto riguarda il favorire e l'accelerare la piena attuazione dell'art. 119, non poteva modificare il termine stabilito dal trattato. Il trattato non può infatti essere modificato — salve restando le disposizioni specifiche — se non mediante una revisione da effettuarsi ai sensi dell'art. 236.

59/60 Se ciò non bastasse, da quanto precede discende che, in mancanza di disposizioni transitorie, il principio di cui all'art. 119 è pienamente efficace per i nuovi Stati membri a partire dall'entrata in vigore del trattato d'adesione, cioè dal 1° gennaio 1973. Questa situazione giuridica non poteva essere modificata dalla direttiva n. 75/117 la quale, adottata in forza dell'art. 100 relativo all'armonizzazione delle legislazioni, si propone di favorire, mediante un complesso di provvedimenti da adottarsi nell'ambito nazionale, la corretta applicazione dell'art. 119, specialmente onde eliminare le discriminazioni indirette, ma non può diminuire l'efficacia di detto articolo nè modificarne l'effetto nel tempo.

61/64 Benché l'art. 119 si rivolga espressamente agli Stati membri imponendo loro l'obbligo di garantire, entro un determinato termine, e di tenere in seguito ferma l'applicazione del principio della parità di retribuzione, questo obbligo assunto dagli Stati non esclude la competenza in materia della Comunità. Al contrario, la competenza della Comunità si desume dal fatto che l'art. 119 fa parte degli scopi del trattato nell'ambito della «politica sociale», oggetto del titolo III il quale a sua volta è collocato nella terza parte, dedicata alla «politica della Comunità». In mancanza di qualsiasi espresso richiamo, nell'art. 119, ai compiti eventualmente spettanti alla Comunità per la realizzazione della politica sociale, conviene rifarsi al sistema generale del trattato ed agli strumenti che esso ha creato, agli artt. 100, 155 e, se del caso, 235. Nessuna norma d'attuazione, sia essa adottata dalle istituzioni della Comunità o dalle autorità nazionali, può tuttavia menomare l'efficacia diretta dell'art. 119, indicata nella soluzione della prima questione.

65/68 La seconda questione va quindi risolta nel senso che l'applicazione dell'art. 119 doveva essere pienamente garantita dai vecchi Stati membri a partire dal 1° gennaio 1962, inizio della seconda tappa del periodo transitorio, e dai nuovi Stati membri a partire dal 1° gennaio 1973, data di entrata in vigore del trattato d'adesione. Il primo di questi termini non è stato modificato dalla risoluzione degli Stati membri in data 30 dicembre 1961. La direttiva del Consiglio n. 75/117 non osta all'efficacia diretta dell'art. 119, come indicata nella soluzione della prima questione, e il termine stabilito da detta direttiva non influisce affatto sui termini fissati dall'art. 119 del trattato CEE e, rispettivamente, dal trattato d'adesione. Nemmeno nei campi in cui l'art. 119 non ha efficacia diretta, detta disposizione può essere interpretata nel senso che essa riservi al legislatore nazionale la competenza esclusiva per l'attuazione del principio della parità di retribuzione, dato che tale attuazione può risultare, in quanto occorra, dalla concomitanza di norme comunitarie e nazionali.

Sull'efficacia nel tempo della presente sentenza

69/70 I governi irlandese e del Regno Unito hanno posto in rilievo le conseguenze di carattere economico che potrebbero derivare dall'affermazione, da parte della Corte, dell'efficacia diretta dell'art. 119, per il fatto che una siffatta pronunzia potrebbe dare origine, in numerosi settori economici, a rivendicazioni con effetto retroattivo alla data a partire dalla quale tale efficacia sarebbe insorta. Tenuto conto del numero rilevante delle persone interessate, siffatte rivendicazioni, che le aziende non potevano prevedere, potrebbero avere gravi conseguenze per la situazione finanziaria di queste, al punto di portarne alcune al fallimento.

71/75 Benché le conseguenze pratiche di ogni pronunzia giurisdizionale vadano accuratamente soppesate, non si può tuttavia spingersi fino a distorcere l'obiettività del diritto od a comprometterne la futura applicazione, per tener conto delle ripercussioni che un provvedimento giurisdizionale può avere per il passato. Ciononostante, di fronte al comportamento di vari Stati membri ed agli atteggiamenti assunti dalla Commissione e portati ripetutamente a conoscenza degli ambienti interessati, è opportuno tener conto, in via eccezionale, del fatto che gli interessati sono stati indotti, per un lungo periodo, a tener ferme pratiche in contrasto con l'art. 119, benché non ancora vietate dal rispettivo diritto nazionale. Il fatto che la Commissione non abbia promosso, nei confronti di determinati Stati membri, dei ricorsi per infrazione ai sensi dell'art. 169, nonostante gli avvertimenti da essa dati, è stato atto a corroborare un'opinione erronea circa l'efficacia dell'art. 119. Stando così le cose, si deve ammettere che, nell'ignoranza del livello complessivo al quale le retribuzioni

sarebbero state fissate, considerazioni imprescindibili di certezza del diritto riguardanti il complesso degli interessi in gioco, tanto pubblici quanto privati, ostano in modo assoluto a che vengano rimesse in discussione le retribuzioni relative al passato. Di conseguenza, l'efficacia diretta dell'art. 119 non può essere fatta valere a sostegno di rivendicazioni relative a periodi di retribuzione anteriori alla data della presente sentenza, eccezion fatta per i lavoratori che abbiano già promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equipollente.

Sulle spese

76/77 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee, che ha presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento ha il carattere di un incidente sollevato davanti alla Cour du travail di Bruxelles, cui spetta quindi di statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunziandosi sulle questioni sottopostele dalla Cour du travail di Bruxelles, con sentenza 23 aprile 1975, afferma per diritto:

1° **Il principio della parità di retribuzione, di cui all'art. 119, può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali e questi devono garantire la tutela dei diritti che detta 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.**

2° **L'applicazione dell'art. 119 doveva essere pienamente garantita dai vecchi Stati membri a partire dal 1° gennaio 1962, inizio della seconda tappa del periodo transitorio, e dai nuovi Stati membri a partire dal 1° gennaio 1973, data di entrata in vigore del trattato d'adesione. Il primo di questi termini non è stato modificato dalla risoluzione degli Stati membri in data 30 dicembre 1961.**

3° La direttiva del Consiglio n. 75/117 non osta all'efficacia diretta dell'art. 119 e il termine stabilito da detta direttiva non influisce affatto sui termini fissati dall'art. 119 del trattato CEE e, rispettivamente, dal trattato d'adesione.

4° Nemmeno nei campi in cui l'art. 119 non ha efficacia diretta, detta disposizione può essere interpretata nel senso che essa riservi al legislatore nazionale la competenza esclusiva per l'attuazione del principio della parità di retribuzione, dato che tale attuazione può risultare, in quanto occorra, dalla concomitanza di norme comunitarie e nazionali.

5° Eccezion fatta per i lavoratori che abbiano già promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equipollente, l'efficacia diretta dell'art. 119 non può essere fatta valere a sostegno di rivendicazioni relative a periodi di retribuzione anteriori alla data della presente sentenza.

Lecourt Kutscher O'Keeffe

Donner Mertens de Wilmars Pescatore Sørensen

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, l'8 aprile 1976.

Il cancelliere

A. Van Houtte

Il presidente

R. Lecourt

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ALBERTO TRABUCCHI DEL 10 MARZO 1976

Signor Presidente,
signori Giudici,

1. Dopo le solenni dichiarazioni fatte dai capi di Stato e di governo a Parigi nel 1972 sull'importanza degli aspetti sociali dell'integrazione europea, ecco un privato, una lavoratrice, che fa proporre dal suo giudice nazionale una questione pregiudiziale relativa all'interpretazione di quella norma del trattato CEE che stabilisce il principio della parità di tratta-