**2° Non vi è motivo di pronunziarsi sulle restanti questioni.**

Lecourt Donner Trabucchi

Monaco Mertens de Wilmars Pescatore Kutscher

Così pronunziato a Lussemburgo all'udienza pubblica del 25 maggio 1971.

Il cancelliere Il presidente

A. Van Houtte R. Lecourt

# CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ALAIN DUTHEILLET DE LAMOTHE DEL 29 APRILE 1971[1]

*Signor Presidente,*
*Signori Giudici,*

Il decreto reale n. 50 del 24 ottobre 1967, adottato in forza di una speciale delega legislativa, è il principale testo legislativo belga in materia di pensione di vecchiaia per i lavoratori subordinati, e di reversibilità della pensione a favore dei superstiti aventi causa.

L'art. 3-6° prevede l'adozione di norme speciali d'applicazione (mediante decreto reale) per alcuni dipendenti subordinati ed in particolare per il personale volante dell'aviazione civile, la norma elenca in modo non limitativo alcune di queste modalità d'applicazione (norme particolari per l'acquisizione del diritto alla pensione, limiti di età per il collocamento a riposo, stipendio base sul quale si determina l'ammontare della pensione, ecc.).

In applicazione a queste norme, il decreto reale 3 novembre 1969, che aveva carattere puramente regolamentare, stabiliva le condizioni speciali d'applicazione del decreto reale n. 50 per quanto riguardava il personale volante delle compagnie aeree.

L'art. 1 del decreto sancisce che la disposizione si applica ad «ogni membro del personale volante, eccezion fatta per le hostesses».

Per comprendere quali svantaggi derivino da questa norma alla categoria delle hostesses, bisogna stabilire una correlazione tra la disposizione di legge e lo stato giuridico delle hostesses in servizio: una clausola del loro rapporto di lavoro, che rientra in un più vasto contratto collettivo, stabilisce che esse devono lasciare il servizio dopo aver compiuto i 40 anni. Il combinato disposto delle varie norme fa sì che la pensione delle hostesses sia sempre calcolata soltanto in base alle disposizioni generiche in materia previdenziale e quindi esse si trovano svantaggiate rispetto ai loro colleghi di sesso

1 — Traduzione dal tedesco.

maschile. Questi infatti, se rimangono in servizio fino a 55 anni, godono di condizioni più favorevoli di quelle previste dal regime previdenziale generico e qualora essi vadano in pensione prima dei 55 anni, se ho ben inteso quanto è stato detto in udienza, ad essi spetta una pensione mista calcolata in base agli anni di servizio a bordo e agli anni di servizio maturati secondo la disciplina previdenziale normale.

Per le hostesses invece, il servizio prestato prima di aver compiuto 40 anni, viene computato secondo il sistema previdenziale generico, ma non si applicano le condizioni più vantaggiose del regime speciale. D'altro canto esse non possono ottenere alcuna pensione di vecchiaia prima di aver raggiunto i limiti di età contemplati dal sistema previdenziale generale, cioè 60 anni per le donne, 65 per gli uomini.

Si comprende quindi il loro disappunto, acuito dal fatto che in Francia, ad esempio, le hostesses possono fruire della pensione secondo le norme generali del sistema previdenziale applicato indistintamente a tutto il personale volante, ma in aggiunta, a decorrere dal compimento del 50esimo anno al massimo, spetta loro una pensione complementare se esse contano al loro attivo almeno 15 anni di servizio.

Ammetto che solo ieri ho appreso — in base ad una sentenza del Tribunale del lavoro di Bruxelles — che la Sabena ha istituito a favore delle hostesses un sistema di pensioni che si affianca a quello previsto dalla legge, sistema di cui finora nessuno aveva parlato. Comunque stiano le cose, la sig.na Defrenne, ex hostess della Sabena, ha ritenuto opportuno esperire varie azioni.

Obbligata a lasciare il servizio alla fatidica età di 40 anni, essa chiedeva al Tribunale del lavoro di Bruxelles di dichiarare arbitrario il provvedimento di licenziamento, non altrimenti motivato che dal raggiunto limite di età; l'atto risultava dunque lesivo e legittimava la destinataria a chiedere il risarcimento del danno. Con sentenza 17 dicembre 1970, il tribunale respingeva la domanda, motivando la pronuncia in base all'interpretazione dell'art. 119 del trattato di Roma data dal giudice stesso; non so se la sentenza sia passata in giudicato.

D'altro canto la Defrenne chiedeva al Consiglio di Stato del Belgio di annullare la disposizione dell'art. 1 del decreto reale 2 novembre 1969 che non concedeva alle hostesses i vantaggi del regime di pensione spettanti ad ogni altro membro del personale volante.

Il Consiglio di Stato, investito di una domanda di annullamento fondata sull'art. 119 del trattato di Roma, sospendeva il procedimento e, a norma dell'art. 177 del trattato, vi deferiva le seguenti questioni pregiudiziali:

1° Se la pensione vecchiaia, attribuita nell'ambito della previdenza sociale finanziata coi contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro, come pure con sovvenzioni dello Stato, sia un vantaggio pagato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione del rapporto di lavoro.

2° Se la legge possa fissare limiti d'età diversi per gli impiegati maschi e femmine facenti parte del personale di bordo dell'aeronautica civile.

3° Se le hostesses ed i commessi di bordo dell'aeronautica civile svolgano lo stesso lavoro.

La prima questione, pur se redatta in modo un po' laconico, è una questione interpretativa per eccellenza, nonostante i dubbi sollevati da qualcuno.

Vi si chiede di stabilire se le disposizioni dell'art. 119 del trattato possono applicarsi nel caso di corresponsione di una pensione di vecchiaia come quella analizzata dal Consiglio di Stato del Belgio, che tuttavia non precisa se si tratta della pensione prevista dal regime generico o da quella prescritta dal regime speciale per il personale volante. Dovrete quindi tener conto delle due possibilità e prendere in esame varie ipotesi.

## I

È la prima volta che affrontiamo l'interpretazione dell'art. 119 del trattato, sarà quindi opportuna una premessa sull'origine e sulla portata dell'articolo.

Le discussioni parlamentari svolte in qualche Stato per la ratifica del trattato ed in particolare le spiegazioni fornite dal governo dei Paesi Bassi dinanzi alla Seconda Sezione degli Stati generali, ci forniscono lumi sull'origine della norma.

Mi pare che l'inziativa sia partita dalla Francia, però l'articolo ha suscitato lunghi negoziati.

Se la recezione dell'articolo non presentava inconvenienti per gli Stati che avevano già ratificato la convenzione n. 100 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la quale, come sottolineava il governo tedesco dinanzi al Bundestag, aveva press'a poco la stessa portata e in certi punti addirittura lo stesso tenore del progetto d'articolo in questione, tre Stati membri, o meglio tre Stati che avrebbero poi aderito al trattato di Roma, non avevano ancora ratificato la convenzione in quanto la sua applicazione rischiava di provocare gravi inconvenienti in seno all'ordinamento nazionale.

L'accordo raggiunto dagli Stati pare sia dovuto alla duplice finalità dell'articolo: la finalità sociale induce tutti gli Stati della Comunità ad accettare il principio prevalentemente sociale sancito dalla convenzione dell'OIL; la finalità economica, frenando il «dumping sociale» rappresentato dalla possibilità di impiegare mano d'opera femminile più a buon mercato della mano d'opera maschile, favorisce il perseguimento di uno degli scopi fondamentali del mercato comune, cioè l'istituzione di un regime che garantisca che la concorrenza non sia falsata.

Ciò costituisce forse una giustificazione della differenza fra il carattere dell'art. 119 del trattato e l'indole di quelli che lo precedono, nel capo del trattato riguardante il settore previdenziale.

Gli artt. 117 e 118 si limitano infatti ad indicare scopi sociali generici, come il ravvicinamento delle legislazioni e la collaborazione fra gli Stati membri in un certo numero di settori che hanno attinenza con la sfera sociale e, particolarmente, in campo previdenziale, si ricordano le norme relative all'impiego ed alle condizioni di lavoro.

L'art. 119 ha una portata molto diversa, infatti recita:

«Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base ad una stessa unità di misura;

b) che la retribuzione corrisposta per il lavoro pagato a tempo, sia uguale per un posto di lavoro uguale.»

L'articolo non si limita, come i due precedenti, ad indicare finalità generiche come l'armonizzazione delle legislazioni e dei vari regolamenti o a raccomandare la collaborazione tra gli Stati, bensì impone un obbligo. Ora si potrebbe analizzare se a quest'obbligo imposto agli Stati membri faccia riscontro — in aggiunta o come riflesso di tale vincolo — un diritto soggettivo dei cittadini, cioè se l'articolo abbia efficacia immediata.

L'analisi però risulta superflua per due motivi:

1. Nonostante le grandi difficoltà che l'applicazione della norma ha incontrato nei vari paesi, e pur se una conferenza degli Stati membri ha prorogato al 31 dicembre 1964 il termine inizialmente previsto, mi pare incontestabile che, almeno da questa data, l'art. 119 ha conferito ai singoli diritti soggettivi che i lavoratori possono invocare dinanzi ai rispettivi tribunali nazionali.

2. Il governo belga, onde evitare ai tribunali difficoltà interpretative e per mettere ancora più in risalto questa disposizione del trattato, ha assunto un'ini-

ziativa *giuridicamente superflua, ma il cui scopo è quanto mai lodevole,* cioè nel decreto reale n. 40 del 27 ottobre 1967, relativo al lavoro delle donne, ha incluso l'art. 14 che recita:

«Conformemente all'art. 119 del trattato CEE, approvato con legge 2 dicembre 1957, ogni lavoratrice può adire il tribunale competente per far applicare il principio della parità di stipendio tra i lavoratori dei due sessi.»

Il Consiglio di Stato belga non si è quindi posto il problema — e non lo ha posto a voi — del se l'art. 119 abbia efficacia immediata, giacché la risposta non può essere che una.

II

Ritorniamo ora alla prima questione.

Le memorie e gli argomenti svolti in udienza vi hanno forse dato l'impressione che per pronunciarvi fosse necessario aderire ad una delle due concezioni sulla rimunerazione dei dipendenti che attualmente dividono la dottrina.

La teoria cosiddetta della «retribuzione sociale», teoria più economica che giuridica, prospetta lo stipendio come il complesso cumulato di tutte le spettanze del lavoratore, comprendenti quindi non solo quanto gli è dovuto come *contropartita,* ma anche in *occasione* del lavoro, indipendentemente dal fondamento giuridico e dalla composizione tecnica del vincolo obbligatorio.

Per altri invece la retribuzione è semplicemente *il prezzo di un servizio* e comprende soltanto gl'importi corrisposti dal datore di lavoro come contropartita di detto servizio e nell'arco di tempo corrispondente alla durata del contratto di lavoro.

È difficile optare per una di queste due tesi in sede comunitaria, sia perché i vari Stati membri non hanno lo stesso atteggiamento nei confronti del problema, sia perché sarebbe possibile controbattere quasi alla lettera alcune sentenze della Corte di cassazione francese con altre della Corte di cassazione belga; d'altro canto e forse soprattutto perché i vari ordinamenti nazionali sono funzione della disciplina che si esamina, cioè variano se visti sotto la prospettiva del diritto del lavoro propriamente detto, oppure in quella del diritto previdenziale o infine in quella del diritto tributario.

Penso che gli autori del trattato vi abbiano risparmiato la fatica della scelta, avendo fatto la loro da tempo.

Riprendendo infatti definizioni che già comparivano nella convenzione n. 100 dell'OIL, l'art. 119 assume un orientamento intermedio, equidistante dai due estremi testè tratteggiati.

La norma si applica cioè:

— allo stipendio propriamente detto;
— a tutti i vantaggi pecuniari concessi al lavoratore, se tali vantaggi
  a) sono corrisposti direttamente o indirettamente dal datore di lavoro;
  b) sono versati in ragione dell'impiego del lavoratore.

È quindi inutile ricercare se la pensione di vecchiaia rappresenta o no uno «stipendio differito» oppure uno «stipendio d'inattività», come affermano alcuni; dovrete soltanto stabilire se o quando una pensione di vecchiaia rappresenta un vantaggio caratterizzato dalle due condizioni contemplate dall'art. 119.

III

Le difficoltà del problema sono causate essenzialmente dalla diversità e dalla complessità dei regimi di pensione di vecchiaia nei vari Stati membri. Nella maggior parte dei casi infatti, vi sono diversi regimi di pensione, che sovente s'integrano, sovente di sostituiscono e talvolta si combinano.

Schematicamente i regimi di pensione si possono dividere in due grandi categorie:

— il regime generale di pensione previsto per *tutti* i lavoratori dal sistema previdenziale nazionale;
— alcuni sistemi di pensione previsti soltanto per *alcuni* dipendenti o alcuni lavoratori.

A — Per quanto riguarda il regime generale mi pare chiaro che sia escluso dalla sfera d'applicazione dell'art. 119 del trat-

tato e penso che su questo punto le osservazioni del governo belga e della Commissione siano pienamente convincenti.

È certo allettante l'idea d'interpretare estensivamente l'articolo e di ritenere ch'esso contempla tutti i vantaggi concessi ad un lavoratore in ragione della sua posizione di dipendente, compresi quelli versati dalle Casse di previdenza del regime generale.

Se si considerasse l'art. 119 isolatamente e si desse la prevalenza alla sua finalità economica, la tesi sarebbe evidentemente allettante poiché, adottandola, si sarebbe sicuri di eliminare radicalmente la possibilità di «dumping sociale», giungendo così a «promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso», il che costituisce uno degli scopi del mercato comune.

Tale concezione però naufraga su tre scogli:

1. Anzitutto un'obiezione di carattere letterale: l'art. 119 si applica ai «vantaggi pagati direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo». Però il lavoratore non gode del regime generale di pensione perchè ha svolto un determinato lavoro oppure perchè è stato alle dipendenze di un determinato ente, bensì per il solo fatto di essere un lavoratore e godrebbe dei benefici previdenziali nella stessa misura anche se egli svolgesse un altro lavoro subordinato, se dipendesse da un altro datore di lavoro o anche, nella maggior parte dei casi, se svolgesse un'attività indipendente.
2. Inoltre non vi sono rapporti, nemmeno indiretti, tra il contributo versato dal datore di lavoro e la prestazione corrisposta. Tutte le legislazioni stabiliscono, almeno credo, che anche se i contributi previdenziali non sono stati versati dal datore di lavoro, il dipendente conserva il diritto alle prestazioni; anzi, alcuni paesi hanno fiscalizzato i contributi o nazionalizzato il sistema, il che conferma la sua vera natura. Le prestazioni spettanti in virtù del sistema previdenziale generale, ivi comprese le pensioni di vecchiaia, non sono quindi «vantaggi pagati» indirettamente dal datore di lavoro, come non lo sono le strade, gli acquedotti o le fogne di cui il dipendente può disporre in quanto cittadino e costruiti, tra l'altro, con l'apporto fiscale del datore di lavoro.
3. A questi argomenti tratti dal testo dell'art. 119, si aggiunge un'obiezione desunta dal suo accostamento con l'art. 118, il quale — sotto il profilo previdenziale — mira soltanto a raggiungere una stretta collaborazione tra gli Stati, ma non impone obblighi così precisi come quelli imposti dall'art. 119.

B — Molto più delicati sono i problemi sollevati dai regimi speciali di pensione di vecchiaia a favore di alcuni dipendenti soltanto a motivo del loro impiego presso alcuni datori di lavoro oppure a motivo dell'indole dell'impiego stesso. L'esperienza quotidiana ci dimostra che questi vantaggi speciali nei confronti del lavoratore rivestono almeno la stessa importanza dello stipendio che egli percepisce.

Qualsiasi quotidiano sottolinea che in molti paesi ed in molti settori economici le controversie sindacali tra datori di lavoro e lavoratori vertono essenzialmente sui salari e sui sistemi particolari di pensione e si risolvono molto sovente in un compromesso nel quale una delle parti fa concessioni per quanto riguarda gli stipendi onde ottenere maggiori vantaggi in materia di pensioni o viceversa.

Alcune pensioni speciali mi pare costituiscano indiscutibilmente dei vantaggi a favore del dipendente, corrisposti direttamente o indirettamente dal datore di lavoro a motivo dell'impiego.

a) L'esempio più evidente è costituito dalle pensioni versate dal datore di lavoro all'ex dipendente. Il sistema è superato, ma proprio lo studio condotto nel caso specifico mi ha rivelato che esso è ancora molto diffuso in alcuni paesi: in questo caso la pensione versata dal datore di lavoro dovrebbe rientrare tra i

vantaggi contemplati dall'art. 119. Indubbiamente si tratta di un vantaggio «a scoppio ritardato», ma le ritenute per la pensione a carico del dipendente durante il periodo d'attività, costituiscono in realtà una diminuzione di stipendio volontariamente accettata in vista dei versamenti che verranno effettuati dopo il collocamento a riposo. La prestazione è corrisposta a motivo dell'impiego, anche se il rapporto di lavoro si è estinto: la situazione presenta quindi i due requisiti essenziali contemplati dall'art. 119.

b) La stessa soluzione, anche se non con la stessa facilità, mi pare applicabile anche ad una seconda categoria di pensioni speciali, cioè le pensioni *«complementari»,* vale a dire quel sistema che consente agli ex dipendenti di un'impresa di godere di prestazioni previdenziali che vengono ad accumularsi alle prestazioni previdenziali generiche previste dalla legge. Tali regimi sono caratterizzati dalla loro autonomia in relazione al sistema generale previdenziale, sia sotto l'aspetto della gestione che delle modalità di finanziamento, impostate su un piano professionale o interprofessionale. D'altra parte questi sistemi hanno sovente origine da convenzioni, ma l'ampliamento della convenzione collettiva che li aveva originariamente posti in essere, ha loro conferito un'indole obbligatoria in taluni casi. Alcuni di questi sistema complementari sono anche regolarmente riconosciuti dalla legge, come ad esempio il sistema complementare francese applicato al personale volante in virtù dell'art. 186 del codice civile dell'aviazione civile e commerciale.

Le considerazioni sulla pensione direttamente corrisposta dal datore di lavoro dovrebbero essere valide pure per la pensione complementare corrisposta da enti professionali o interprofessionali, ma in questo caso l'interpretazione è più laboriosa che non nel primo caso.

Infatti il contributo versato dal dipendente non può venire assimilato alla ritenuta previdenziale di cui parlavo or ora.

D'altro lato il versamento non è effettuato direttamente dal datore di lavoro, ma indirettamente da una cassa professionale o interprofessionale che nella maggior parte dei casi, dopo aver costituito le proprie riserve; ogni anno destina alle prestazioni previdenziali il totale dei versamenti effettuati dai lavoratori e dai datori di lavoro.

A mio avviso queste pensioni complementari possono venire classificate tra i vantaggi contemplati dall'art. 119 del trattato per due motivi:

1. Il fatto che la pensione è parzialmente finanziata con le quote dei dipendenti attivi non è sufficiente a far escludere l'applicazione dell'art. 119, che non sancisce che le sue disposizioni sono applicabili soltanto ai vantaggi gravanti *esclusivamente* sul datore di lavoro, anzi ritengo che i «vantaggi pagati... indirettamente» vadano intesi nel senso di «corresponsione di pensioni complementari».
2. Mi pare che la necessaria correlazione tra il vantaggio, il datore di lavoro, il dipendente e l'impiego prescritta dall'art. 119, nel caso delle pensioni complementari sussista. La pensione complementare spetta solo come conseguenza del fatto di aver lavorato in determinati posti e di essere stati alle dipendenze di determinate imprese.

A questo proposito sono particolarmente sintomatiche le serie difficoltà che scaturiscono — ad esempio in Francia — dalle fusioni e dagli assorbimenti di imprese che, attualmente, costituiscono un fenomeno molto comune.

Salvo accordo tra le casse professionali o interprofessionali o salvo intervento del legislatore, non solo i dipendenti in servizio, ma anche i pensionati rischiano di veder compromessa l'entità della pensione complementare nel caso in cui l'impresa «assorbente», se mi si passa l'espressione, garantisce a favore dei propri dipendenti un sistema di pensione complementare diverso da quello prescelto dall'impresa «assorbita».

Vedasi ad esempio nella Gazzetta ufficiale della Repubblica Francese n. 3016, 1969, pag. 251, il resoconto dell'esposizione fatta da un deputato francese del dipartimento del Rodano al ministro della pre-

videnza per illustrare come, salvo accordo fra gli enti o salvo intervento dello Stato, l'assorbimento di un'impresa locale ad opera di un'impresa di dimensioni più grandi, si risolveva in un pregiudizio per gli ex dipendenti dell'impresa assorbita, le cui pensioni diminuivano dai 50 ai 250 FF mensili.
L'esempio non è circoscritto alla Francia, e dimostra chiaramente come in questo settore esista una correlazione, per di più gravida di conseguenze, tra il datore di lavoro, il dipendente e il posto che questo ricopriva allorchè era in servizio.

C — Ancor più delicato è il problema delle pensioni corrisposte in virtù dei cosiddetti regimi previdenziali particolari o speciali.
Il complesso di questi regimi, tra loro molto diversi, mette in luce due caratteristiche comuni:

1. Il vincolo stretto ed immediato con i sistemi previdenziali generici, sia che le prestazioni vengano effettuate dagli enti previdenziali generali, sia che le prestazioni siano di competenza di casse speciali, in quanto dette casse sono finanziariamente e amministrativamente vincolate agli organi previsti dal regime generale, anzi sovente dipendono da detti organi e quindi la loro azione si svolge nell'ambito del sistema globale di perequazione istituito in sede nazionale.
2. I vantaggi particolari offerti ai dipendenti che svolgono determinati incarichi; come contropartita al datore di lavoro e al dipendente è richiesto un contributo che in genere è superiore a quello imposto dal regime generale.

Il sistema è diffuso in vari paesi e per varie categorie professionali; è praticato quasi ovunque a favore dei minatori e della gente di mare, è molto comune tra i ferrovieri, i tramvieri e i dipendenti delle imprese erogatrici di gas ed elettricità ed in Belgio mi risulta sia praticato a favore dei dipendenti dell'aviazione civile in virtù del sistema istituito col decreto reale che sta alla base della presente controversia.
Sotto il profilo dell'applicazione dell'art. 119 del trattato di Roma, si devono assimilare questi regimi speciali ai regimi complementari di cui parlavo poc'anzi? La risposta è il frutto di dubbi e d'incertezze: direi di sì per vari motivi:
La prima considerazione, importante, ma non fondamentale, è che in pratica i due regimi hanno gli stessi effetti.
Il regime belga applicabile al personale volante, eccezion fatta per le hostesses, pare ad esempio un regime previdenziale speciale, mentre l'analogo regime francese è chiaramente un regime complementare. Tenuto conto dei diversi elementi di rimunerazione, vi è disparità di situazione tra i beneficiari dei due regimi? È difficile stabilirlo e sarebbero necessari lunghi studi.
La seconda considerazione è molto più importante: nei due sistemi, cioè, non è il lavoro di per sé, ma sono le caratteristiche del lavoro e dell'impiego al quale esso corrisponde, la sua specificità instrinseca, che determinano il diritto a pensione, il che evidentemente rappresenta una delle condizioni per l'applicazione dell'art. 119.
Vi è infine una terza considerazione che mi ha provocato una vera crisi di coscienza: è normale che l'applicazione del trattato debba dipendere dall'organizzazione amministrativa, dalla qualifica che il legislatore o l'esecutivo di uno Stato membro conferisce ad un sistema di pensione il cui carattere speciale dipende dalla natura del posto occupato?
Considerando isolatamente l'art. 119, la sua finalità economica e sociale, queste considerazioni indurrebbero senz'altro ad applicare l'articolo sia ai regimi speciali che ai regimi complementari.
Ho però sottolineato che l'art. 119 va interpretato in correlazione agli artt. 117 e 118: quest'ultimo articolo ricorda che in materia previdenziale gli Stati membri dovranno collaborare strettamente per armonizzare i sistemi, ma, contrariamente all'art. 119, non impone di perseguire scopi nettamente determinati entro termini prefissati. I regimi speciali di pensioni integrate al sistema previdenziale generale sono però difficilmente dissociabili da quest'ultimo.

1. A lavoratori e dipendenti si applica automaticamente il vasto sistema di perequazione totale che l'organizzazione previdenziale nazionale mira ad instaurare.
2. Pur se vi è una distinzione tra i dipendenti in funzione dell'impiego occupato, cioè sussiste uno dei presupposti per applicare l'art. 119, non sussiste però il secondo.

Il vincolo tra il vantaggio rappresentato dalla pensione e lo sforzo compiuto dal datore di lavoro è sovente labile in un sistema di pensione complementare, ma sparisce quasi in un regime speciale di pensione.

La situazione o le caratteristiche del datore di lavoro sono irrilevanti per acquisire il diritto alla prestazione o determinarne la sua entità. Se in un regime complementare l'affiliazione del datore di lavoro ad una determinata cassa professionale può, come ho testé dimostrato, avere ripercussioni determinanti sul diritto a prestazioni o sull'importo di quest'ultima, ciò non conta più in un regime previdenziale speciale.

La situazione del datore di lavoro e del dipendente nel regime speciale differisce da quella del regime generale solo riguardo alle modalità, ma non quanto alla sua natura. I contributi versati dal datore di lavoro non hanno alcuna relazione col versamento della pensione sia nel regime speciale che nel regime generale tale separazione impedisce di considerare la pensione come vantaggio corrisposto indirettamente al dipendente da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 119.

Se infine ci si augura che sia rispettato scrupolosamente il principio fondamentale sancito dall'art. 119, cioè la parità di stipendio tra i due sessi, l'attribuire a detto articolo una sfera d'applicazione che sconfina nel dominio dei sistemi previdenziali, implicherebbe in molti casi il rischio di sacrificare il principale all'accessorio.

Riassumerò il mio pensiero circa la prima questione affermando che ai sensi dell'art. 119 del trattato sono vantaggi corrisposti direttamente o indirettamente al lavoratore da parte del datore di lavoro in ragione del posto che questi occupa, solo le pensioni di vecchiaia corrisposte sia direttamente dal datore di lavoro, che indirettamente dagli organi professionali o interprofessionali ai dipendenti che hanno occupato determinati posti nell'ambito dell'impresa ed in aggiunta alle pensioni di vecchiaia spettanti a tali dipendenti in virtù del sistema previdenziale generale; non sono invece tali le pensioni del regime generale o dei regimi previdenziali speciali.

## IV

Vediamo ora la seconda e la terza questione deferite dal Consiglio di Stato belga.

Per la terza questione basterà sottolineare ch'essa richiede una valutazione di dati di fatto, quindi esula dalle questioni sulle quali la Corte può pronunziarsi a norma dell'art. 177 del trattato.

La seconda questione implica un problema interpretativo piuttosto delicato.

Il Consiglio di Stato chiede infatti se i regolamenti possano stabilire limiti di età diversi per i dipendenti di sesso maschile e femminile che prestano servizio nell'aviazione civile come personale volante.

L'agente del governo belga ha giustamente osservato che la difficoltà deriva dall'ambiguità del termine limiti di età nell'ambito della terminologia giuridica contemporanea.

Nel rapporto di pubblico impiego esso conserva il suo significato tradizionale, cioè l'età che si deve raggiungere per venire automaticamente collocati a riposo, però nel settore previdenziale il termine è sovente usato in un senso diverso, per stabilire, ad esempio, l'età alla quale si può essere collocati a riposo, oppure l'età alla quale il lavoratore può chiedere che gli venga corrisposta la normale pensione di vecchiaia.

Ritengo che il Consiglio di Stato belga abbia inteso conferire al termine quest'ultimo significato per tre motivi:

1. Nessuno dei regolamenti che egli doveva esaminare, né il decreto reale n. 50, né il decreto del 3 novembre

1969, contengono disposizioni che stabiliscano un limite di età in senso stretto.

2. Se un limite di età stricto sensu è stabilito per le hostesses, esso è conseguenza di una clausola aggiunta al contratto di lavoro stipulato nell'ambito di un accordo collettivo. Il Consiglio di Stato, parlando di regolamenti, non si riferisce a questi contratti, d'altro canto il problema della legittimità della clausola di cui trattasi non è stato posto dinanzi al Consiglio di Stato, bensì dinanzi al Tribunale del lavoro di Bruxelles.
3. Il Consiglio di Stato ha dunque voluto chiedervi se la disposizione dell'art. 4-2° del decreto reale n. 50, che stabilisce che i lavoratori non possono percepire una pensione normale prima dei 65 anni se di sesso maschile e prima dei 60 anni se di sesso femminile, disposizione che ricorre in altre forme in varie norme di diritto belga in materia previdenziale, sia compatibile con l'art. 119 del trattato.

Vi propongo quindi d'interpretare in questo modo la seconda questione:

«Se i principi sanciti dall'art. 119 del trattato vietino che l'età minima per l'ottenimento di una normale pensione di vecchiaia sia stabilita in modo diverso a seconda del sesso dei lavoratori».

La questione diventa priva di contenuto se risponderete alla prima questione nel modo da me proposto, cioè le pensioni di vecchiaia previste dal regime previdenziale generale e dai regimi previdenziali speciali, non rientrano tra i vantaggi contemplati dall'art. 119.

Ciò premesso, propongo che affermiate per diritto che le pensioni di vecchiaia corrisposte sia direttamente dal datore di lavoro, sia indirettamente dagli organi professionali o interprofessionali a dipendenti che hanno occupato alcuni impieghi nell'ambito dell'impresa ed in aggiunta alla pensione di vecchiaia loro spettante in virtù del regime previdenziale generale, rappresentano, ai sensi dell'art. 119 del trattato, un vantaggio corrisposto direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, mentre non vanno considerate come tali le pensioni dei regimi previdenziali generali o speciali.