CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE MICHAEL B. ELMER

presentate il 30 settembre 1997 *

1. Se una disposizione di un regolamento aziendale in forza della quale viene corrisposta ai dipendenti una parte della retribuzione sotto forma di agevolazioni di viaggio a favore di un convivente di sesso opposto a quello del dipendente, mentre tali agevolazioni vengono negate a favore di un convivente dello stesso sesso del dipendente, configuri una discriminazione fondata sul sesso in contrasto con l'art. 119 del Trattato CE.

La causa pendente dinanzi al giudice a quo e le questioni sollevate

2. La signora Lisa Grant veniva assunta il 4 giugno 1983 come impiegata presso la British Railways Board. Il 31 marzo 1995 il suo rapporto di lavoro veniva trasferito alla Souht-West Trains Ltd, consociata detenuta al 100% dalla British Railways e che veniva privatizzata il 4 febbraio 1996. Il contratto di lavoro contiene all'art. 8 una disposizione dal titolo «agevolazioni di trasporto» del seguente tenore:

«Potrà fruire dei viaggi gratuiti o a prezzo ridotto spettanti ai dipendenti della sua categoria. I coniugi e le persone a carico fruiranno anch'essi di agevolazioni di viaggio. La concessione delle condizioni speciali di viaggio rientra nella discrezionalità del (datore di lavoro) e sarà revocata in caso di abuso».

3. Le agevolazioni di viaggio venivano precisate nelle Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations (le «Ticket Regulations») emanate da British Railways Board e riprese dalla South-West Trains dopo la privatizzazione. L'art. 8 delle Ticket Regulations, dal titolo «Spouses», dispone fra l'altro quanto segue:

«Le agevolazioni di viaggio sono concesse per il 'common law opposite sex spouse' del dipendente (...) su presentazione di una dichiarazione solenne che attesti l'esistenza di una relazione significativa da almeno due anni (...)»

4. Ai sensi degli artt. 10 e 11 delle Ticket Regulations il lavoratore ha altresì diritto ad agevolazioni di trasporto a favore dei figli non coniugati conviventi con il dipendente. Emerge inoltre dall'art. 12 che «i biglietti a tariffa ridotta possono essere concessi (...) per una collaboratrice domestica residente in via permanente con il richiedente e intera-

* Lingua originale: il danese.

mente a carico di quest'ultimo (...)» purché il lavoratore viva solo o con un coniuge invalido. La nozione di parentela ricomprende, stando a questa disposizione, la madre, il padre, il fratello, la sorella, la figlia o il figlio.

5. Il signor Potter, che occupava precedentemente il posto di lavoro della signora Grant, aveva a suo tempo presentato una dichiarazione attestante che egli viveva con la convivente da più di due anni e pertanto aveva ottenuto le agevolazioni di viaggio a favore della convivente.

6. Il 9 gennaio 1995 la signora Grant chiedeva analogamente le agevolazioni di trasporto a favore della convivente, la signora Jillian Percey, sottoscrivendo contestualmente una dichiarazione di vita comune con «la persona descritta come "common law spouse" nella sua domanda di concessione delle agevolazioni di trasporto, nell'ambito di una "common law relationship" e che ciò si è protratto per un periodo continuo di almeno due anni (...)». La domanda della signora Grant veniva respinta in quanto le agevolazioni ex art. 8 delle Ticket Regulations non venivano concesse a favore dei conviventi dello stesso sesso.

7. La signora Grant ha quindi proposto un ricorso contro la South-West Trains dinanzi all'Industrial Tribunal di Southampton, nel Regno Unito, assumendo che l'art. 119 del Trattato osta al diniego di concederle le agevolazioni di trasporto in quanto parte della sua retribuzione, a favore della convivente, mentre un dipendente di sesso maschile riceve in circostanze analoghe le agevolazioni di trasporto a favore della convivente.

8. L'Industrial Tribunal, con ordinanza iscritta nel registro della Corte il 22 luglio 1996, ha sospeso il procedimento e sottoposto alla Corte le seguenti questioni:

«1) Se sia compatibile (in relazione al punto 6) con il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sancito dall'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità europea e dall'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117, negare a un dipendente le agevolazioni di trasporto a favore di un compagno dello stesso sesso convivente senza essere coniugato qualora agevolazioni dello stesso tipo vengano concesse a favore dei coniugi dei dipendenti della stessa categoria o dei loro compagni di sesso opposto con essi conviventi senza essere coniugati.

2) Se la "discriminazione fondata sul sesso", di cui all'art. 119, ricomprenda la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale del dipendente.

3) Se la "discriminazione fondata sul sesso", di cui all'art. 119, ricomprenda la discriminazione fondata sul sesso del compagno del detto dipendente.

4) In caso di soluzione affermativa della questione sub 1), se un dipendente al quale vengano negate agevolazioni del genere disponga di un diritto conferitogli dalla normativa comunitaria che può direttamente opporre al datore di lavoro.

5) Se un diniego del genere sia incompatibile con le disposizioni della direttiva del Consiglio 76/207.

6) Se un datore di lavoro possa giustificare un diniego del genere dimostrando a) che le agevolazioni di cui trattasi sono state istituite a vantaggio dei compagni coniugati o dei compagni che si trovano in una situazione equivalente ai compagni coniugati e b) che i rapporti tra compagni conviventi dello stesso sesso non sono stati tradizionalmente considerati dalla società, e non lo sono in genere, come equivalenti al matrimonio, invece che fondarlo su motivi economici o organizzativi inerenti al posto di lavoro in questione».

Le norme rilevanti

9. Nella sentenza Garland [1] la Corte ha dichiarato che le agevolazioni di trasporto a favore dei dipendenti di una società e dei loro aventi diritto costituiscono una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

10. La direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il *ravvicinamento* delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile [2], che precisa su taluni punti il contenuto dell'art. 119 del Trattato [3], non ha rilevanza autonoma qualora si tratti di una retribuzione ricompresa nell'ambito di applicazione dell'art. 119. La direttiva 75/117 si applica quindi al caso di specie [4].

11. La direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro [5], non riguarda invece le retribuzioni e non è pertanto rilevante per il caso di specie.

12. Le questioni sollevate vanno quindi risolte unicamente sul fondamento dell'art. 119 del Trattato. Dato che le citate

1 — Sentenza 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland (Racc. pag. 359).

2 — GU L 45, pag. 19.

3 — Sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne (II) (Racc. pag. 455, punto 54).

4 — V. la sentenza Garland (citata in nota 1), punto 12.

5 — GU L 39, pag. 40.

direttive integrano e precisano il principio fondamentale della parità di trattamento di cui all'art. 119 del Trattato, la giurisprudenza della Corte relativa alle dette direttive ha comunque una notevole rilevanza per il caso di specie.

Osservazioni generali sulle discriminazioni fondate sul sesso

13. Nella sentenza 30 aprile 1996 nella causa C-13/94 P./S. e Cornwall County Council [6] (in prosieguo: la «causa P./S.») la Corte ha avuto l'occasione di assumere una posizione di principio sulla portata delle norme comunitarie in tema di divieto di discriminazioni fondate sul sesso. La causa riguardava un lavoratore licenziato per aver informato il datore di lavoro di aver intenzione di subire un mutamento di sesso. La Corte ha dichiarato che il licenziamento costituiva una discriminazione fondata sul sesso, ed era quindi in contrasto con la direttiva 76/207. Al punto 21 della motivazione la Corte ha attribuito rilevanza decisiva al fatto che la discriminazione «(era) fondata essenzialmente, se non esclusivamente, sul sesso dell'interessato». La Corte non ha considerato rilevante il fatto che vi fosse inoltre una discriminazione a causa della transsessualità di P.

6 — Racc. I-pag. 2143.

14. Vanno sottolineati in particolare i punti 19-22 della sentenza, in cui la Corte ha dichiarato quanto segue:

«Inoltre, come la Corte ha già più volte affermato, il diritto di non essere discriminato in ragione del proprio sesso costituisce uno dei diritti fondamentali della persona umana, di cui la Corte deve garantire l'osservanza (v., in tal senso, sentenza 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne, Racc. pag. 1365, punti 26 e 27, e sentenza 20 marzo 1984, cause riunite 75/82 e 117/82, Razzouk e Beydoun/Commissione, Racc. pag. 1509, punto 16) [punto 19].

Di conseguenza, la sfera d'applicazione della direttiva non può essere ridotta soltanto alle discriminazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Tenuto conto del suo scopo e della natura dei diritti che mira a proteggere, la direttiva può applicarsi anche alle discriminazioni che hanno origine, come nella fattispecie, nel mutamento di sesso dell'interessata [punto 20].

Infatti, siffatte discriminazioni si basano essenzialmente, se non esclusivamente, sul sesso dell'interessato. Così, una persona, se licenziata in quanto ha l'intenzione di subire o ha subito un cambiamento di sesso, riceve un trattamento sfavorevole rispetto alle persone del sesso al quale era considerata appartenere prima di detta operazione [punto 21].

Il tollerare una discriminazione del genere equivarrebbe a porre in non cale, nei confronti di siffatta persona, il rispetto della dignità e della libertà al quale essa ha diritto e che la Corte deve tutelare [punto 22]».

15. Con quella sentenza la Corte si è a mio parere discostata in modo decisivo da un'interpretazione del principio della parità di trattamento fondata sul raffronto tradizionale tra un dipendente di sesso maschile e un lavoratore di sesso femminile. Infatti la Corte non ha ritenuto rilevante il fatto che non vi fossero motivi per credere che una donna che intendesse mutare di sesso verrebbe trattata in modo più favorevole di un uomo che intendesse cambiare sesso. Rinvio in particolare al punto 20 della sentenza, in cui la Corte non ha limitato il principio della parità di trattamento unicamente ai casi di discriminazione derivante dall'appartenenza all'uno o all'altro sesso. La questione fondamentale consisteva nel fatto che il licenziamento era fondato esclusivamente o essenzialmente sul sesso. Così facendo la Corte ha interpretato a mio parere il principio comunitario della parità di trattamento in modo che quest'ultimo possa applicarsi ai casi di discriminazione fondata sul sesso che si riscontrano nella vita relazionale attuale.

16. È vero che la sentenza della Corte nella causa P./S. riguardava formalmente la direttiva 76/207, ma alla luce del suo carattere generale tale sentenza ha la stessa importanza relativamente all'art. 119 del Trattato, che sancisce il principio fondamentale del divieto di discriminazioni fondate sul sesso. Per salvaguardare l'efficacia di tale principio è quindi logico, analogamente a quanto ha fatto la Corte nella causa P./S., interpretare l'art. 119 nel senso che tale disposizione osta a qualunque discriminazione dei lavoratori subordinati fondata esclusivamente o essenzialmente sul sesso. Perché tale disposizione possa avere piena efficacia, si deve inoltre presupporre che essa vieta la discriminazione dei dipendenti non solo quando è fondata sul sesso del lavoratore bensì anche quando è fondata su quello dei figli, dei genitori o degli altri familiari. Si deve quindi ad esempio ritenere altresì che tale disposizione osti al diniego da parte di un datore di lavoro ad un lavoratore di un assegno familiare per i figli di sesso maschile, di età inferiore a 18 anni che vivono con i genitori qualora siffatto assegno, in circostanze del resto analoghe, venga concesso per i figli di sesso femminile che vivono con i genitori. Un'interpretazione del genere, che attribuisce in via generale rilevanza al criterio del sesso in quanto fattore di discriminazione, risulta altresì in sintonia con il dettato all'art. 119, il quale effettivamente, al primo comma, verte sul principio della parità di retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per lo stesso lavoro ma che, al terzo comma, approfondisce il principio menzionando in termini più generali «la parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso». L'art. 119 del Trattato va quindi interpretato nel senso che ricomprende tutti i casi in cui il sesso costituisca oggettivamente il fattore che determina una retribuzione meno elevata per il lavoratore.

17. È importante confermare che, nel contesto dell'esame volto a stabilire se vi sia una discriminazione fondata sul sesso, occorre effettuare una valutazione puramente oggettiva. La questione decisiva è se una discriminazione sia effettivamente fondata in diritto o in fatto sul sesso e non se sussistano motivazioni soggettive a perpetrare una discriminazione. La delimitazione dell'ambito di

applicazione dell'art. 119 dev'essere svincolata da qualunque criterio morale, che può variare da uno Stato all'altro e modificarsi nel corso del tempo. Solo una valutazione puramente oggettiva garantisce la chiarezza e la prevedibilità, che sono fondamentali dal punto di vista della certezza di diritto. Nella causa P./S. le considerazioni di indole morale collegate alla transsessualità non hanno del resto avuto alcuna rilevanza nella soluzione decisa dalla Corte. La Corte ha confermato a questo proposito che il Trattato non può essere interpretato sulla base del punto di vista morale prevalente in uno Stato membro: v. anche la sentenza 4 ottobre 1991, causa C-159/90, Society for the Protection of Unborn Children [7].

18. In conclusione ritengo che l'art. 119 si applichi a tutti i casi in cui, sulla scorta di una valutazione oggettiva, in diritto o in fatto, una discriminazione venga esclusivamente o essenzialmente fondata sul sesso.

Se nel caso di specie vi sia una discriminazione fondata sul sesso

19. La South-West Trains, il governo francese e quello del Regno Unito affermano che nel caso di specie vi è una discriminazione fondata non sul sesso, bensì sull'orientamento sessuale.

20. Per stabilire se sussista, in diritto o in fatto, una discriminazione fondata sul sesso, occorre avviare un'analisi precisa del contenuto della disposizione dell'art. 8 delle Ticket Regulations. Stando a tale disposizione, un dipendente ha diritto ad agevolazioni di trasporto a favore del convivente di sesso opposto, non a favore di un convivente dello stesso sesso del dipendente. Si deve quindi stabilire se tale disparità di trattamento fra i due gruppi considerati avvenga da un punto di vista oggettivo, oppure esclusivamente o essenzialmente in base al sesso.

21. In via più generale, occorre sottolineare che le agevolazioni di trasporto previste dalle Ticket Regulations consistono in realtà in prestazioni familiari. Stando agli artt. 10-12 del detto regolamento, il dipendente ha infatti il diritto ad agevolazioni di viaggio per i figli e i familiari qualora siano a carico del lavoratore, e l'orientamento sessuale del dipendente o dei suoi familiari non è rilevante stando a queste disposizioni. Qualora ad esempio la signora Grant avesse avuto un figlio a carico o la madre o il padre, essa avrebbe ricevuto, a prescindere dal suo orientamento sessuale, le agevolazioni di viaggio a favore di questi ultimi.

7 — Racc. I-4685.

22. Qualora il dipendente abbia inoltre diritto, ai sensi dell'art. 8 delle Ticket Regulations, alle agevolazioni concesse ai conviventi, ciò si applica anche, stando al dettato di questa disposizione, alle prestazioni ex artt. 10-12. Si tratta in realtà di prestazioni familiari. Analogamente agli artt. 10-12, l'art. 8 non menziona affatto l'orientamento sessuale del dipendente o dei conviventi, con la conseguenza che, alla luce del contenuto oggettivo di tale disposizione, la questione dell'orientamento sessuale è inconferente per quanto riguarda il diritto a prestazioni. La South-West Trains non controlla neppure l'orientamento sessuale del dipendente, né chiedendogli informazioni in merito nella dichiarazione che il dipendente deve consegnare, né effettuando un'ispezione al domicilio comune.

23. L'art. 8 delle Ticket Regulations subordina invece espressamente il diritto a prestazioni al requisito che la persona convivente sia di sesso opposto a quello del dipendente. La discriminazione viene effettuata, stando al contenuto oggettivo della disposizione, unicamente in base al sesso. Il sesso è puramente e semplicemente l'unico criterio decisivo della disposizione. Se la norma fosse stata neutra dal punto di vista del sesso, e pertanto la prestazione fosse concessa senza discriminazioni al complesso dei dipendenti che abbiano presentato una dichiarazione in base alla quale essi hanno convissuto durante gli ultimi due anni, la signora Grant avrebbe ottenuto la retribuzione di cui è causa, che ammonta, stando ai dati forniti dalla signora Grant e che non sono stati contestati in udienza, attualmente a 1 000 UKL (corrispondenti a 1 500 ECU). Il sesso è quindi oggettivamente il fattore che comporta una discriminazione salariale di un determinato gruppo di lavoratori subordinati.

24. La disposizione dell'art. 8 delle Ticket Regulations subordina quindi la concessione della retribuzione considerata al sesso del dipendente, dato che quest'ultimo dev'essere di sesso opposto a quello del convivente. Contemporaneamente, la disposizione implica che il convivente del dipendente dev'essere di sesso opposto a quest'ultimo. La questione se sussista il presupposto per l'erogazione della prestazione è quindi correlata sia al sesso del dipendente sia a quello del convivente. Le agevolazioni di viaggio a favore di un convivente possono essere ottenute solo se il dipendente è di sesso femminile. Le agevolazioni a favore di una convivente sono ottenute solo se il dipendente è di sesso maschile.

25. Il fatto che l'art. 8 delle Ticket Regulations non menzioni un determinato sesso in quanto criterio di discriminazione, ma si basi su di un criterio più astratto («sesso opposto») è a mio parere irrilevante, dato che la questione decisiva, come è stato accertato nella causa P./S., è se la discriminazione sia effettuata esclusivamente o essenzialmente in base al sesso mentre non può essere determinante il fatto che la discriminazione venga effettuato in diritto o in fatto in base ad un determinato sesso.

26. Per tali motivi ritengo che una disposizione inserita nel regolamento aziendale dal datore di lavoro in forza della quale i dipendenti ricevono una retribuzione sotto forma di agevolazioni di viaggio a favore di un convivente di sesso opposto a quello del dipendente, mentre le dette agevolazioni vengono

negate a un convivente dello stesso sesso del dipendente, comporti una discriminazione fondata sul sesso ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

Se la causa riguardi una questione di diritto di famiglia che esula dal Trattato CE

27. Si deve tuttavia stabilire se tale discriminazione sia una conseguenza del diritto di famiglia vigente nello Stato membro interessato. La Commissione ha infatti sostenuto che il caso di specie riguarda la determinazione della nozione di «common law spouses», e costituisce quindi una questione di diritto di famiglia che non è disciplinata dal Trattato.

28. Qualora l'art. 8 delle Ticket Regulations avesse ricollegato il criterio determinante alla questione se il dipendente e il convivente hanno contratto matrimonio, si sarebbe trattato a mio parere di una limitazione delle agevolazioni di trasporto non contraria al diritto comunitario poiché tale restrizione verrebbe effettuata tramite un rinvio ad una nozione di diritto di famiglia il cui contenuto viene stabilito dagli Stati membri.

29. Ciò presuppone però che il lavoratore di sesso maschile e quello di sesso femminile nonché i loro coniugi vengano trattati allo stesso modo. Se un datore di lavoro, fondandosi su una sua concezione morale privata, intendesse ad esempio contrastare la tendenza alla dissoluzione del ruolo tradizionale dei sessi concedendo una prestazione specifica ai dipendenti la cui moglie fa la casalinga e negando invece una prestazione equivalente alle dipendenti di sesso femminile il cui marito sia casalingo, un regime del genere sarebbe in contrasto con l'art. 119 del Trattato dato che implicherebbe una discriminazione fondata sia sul sesso dei dipendenti sia su quello dei coniugi e farebbe unicamente rinvio ad un certo status disciplinato dal diritto di famiglia.

30. L'art. 8 delle Ticket Regulations non rinvia però ad una nozione che conferisca uno status di diritto di famiglia in diritto inglese, bensì all'espressione «common law spouse». Tale espressione non corrisponde in Inghilterra ad una nozione giuridica di Statute law o di common law. Il diritto inglese ha istituito l'uguaglianza tra coniugi e conviventi solo in determinati settori, ad esempio nella normativa sui canoni locativi, ed in tale contesto vengono utilizzate locuzioni più precise come «un uomo e una donna che vivono insieme more uxorio». Siffatte disposizioni sembrano presupporre in via generale che gli interessati abbiano un bilancio familiare comune, condividano le relazioni sociali ed abbiano rapporti sessuali, benché quest'ultima non sia una condizione determinante [8].

8 — V., per maggiori precisazioni, P. M. Bromley e N. V. Lowe, *Family law*, 8ª edizione, pag. 5 e ss.

31. L'espressione «common law spouse» e altre espressioni dello stesso tipo non vengono infatti utilizzate nel diritto di famiglia inglese. Pertanto, in una causa che riguardava un settore previdenziale [9], i giudici della House of Lords hanno manifestamente preso le distanze rispetto al loro uso in senso giuridico, dichiarando fra l'altro che quella causa verteva «su una donna non sposata che viene ordinariamente individuata, benché in modo piuttosto inadeguato, con la locuzione "common law wife"». Si deve quindi ritenere che l'espressione «common law spouse» venga utilizzata solo nel linguaggio corrente, senza un contenuto preciso, e possa essere modificata a seconda degli sviluppi dell'opinione pubblica, con la conseguenza che in linea di principio nulla osta a che l'espressione «common law spouse» possa ricomprendere conviventi dello stesso sesso [10].

32. Il fatto che nel Regno Unito due persone dello stesso sesso possono essere «common law spouses» risulta del resto a contrario proprio dall'art. 8 delle Ticket Regulations emanate dalla South-West Trains. Se unicamente persone di sesso diverso potessero essere per loro natura «common law spouses» non vi sarebbe nessun motivo perché tali disposizioni trattino di «common law *opposite sex* spouse» (coniuge di common law di sesso opposto).

33. Ora, proprio la compagnia South-West Trains stessa ha introdotto nell'espressione questa limitazione che comporta una discriminazione fondata sul sesso.

34. La discriminazione fondata sul sesso non risulta pertanto, nel caso di specie, dal diritto di famiglia vigente nello Stato membro considerato, e per tale motivo sarebbe sottratta alla disciplina del diritto comunitario.

Se la discriminazione fondata sul sesso possa essere giustificata con riferimento ad una concezione morale del datore di lavoro

35. Il fatto che la South West Trains abbia limitato il diritto dei dipendenti di fruire delle agevolazioni di viaggio per i conviventi a persone di sesso opposto corrisponde, stando agli atti di causa, all'intento della compagnia di favorire solo le persone coniugate o che convivono in una coppia eterosessuale, al contrario di persone che convivono in una coppia omosessuale, dato che la convivenza di persone dello stesso sesso nel Regno Unito non viene tradizionalmente

9 — Davis/Johnson (1979) AC 264 (1978), All ER 1132, HL.

10 — Nel diritto contrattuale inglese si utilizza l'espressione «agency of cohabitation» per esprimere che una vita in comune può, a seconda delle circostanze, legittimare il diritto di una persona di concludere taluni negozi giuridici che impegnano una persona con cui convive, v. Cheshire, Fifoot & Furmston's, *Law of Contract*, 13ª edizione, pag. 491 e ss. Siffatta legittimazione denota l'idea che può maturare nei conoscenti per quanto riguarda la stabilità e la natura della vita in comune, e non sembra quindi che vi siano ostacoli teorici perché i conviventi dello stesso sesso possano altresì possedere i requisiti di «agency of cohabitation».

equiparata a quella di una coppia eterosessuale. Occorre quindi, come ha domandato il giudice a quo nella stessa questione, stabilire se una discriminazione fondata sul sesso possa essere giustificata con riferimento a concezioni morali.

36. La signora Grant afferma che una discriminazione che rientri nell'ambito d'applicazione dell'art. 119 del Trattato è giustificata solo se fondata su motivazioni economiche o commerciali essenziali o imposta per legge. Viceversa, un datore di lavoro non può giustificare una discriminazione fondata sul sesso, vietata dal Trattato, riferendosi a sue concezioni morali private, a prescindere dal fatto che ciò corrisponda alla concezione morale predominante nello Stato membro interessato.

37. Intendo far precedere il mio parere su tale questione dall'osservazione che, per quanto riguarda la questione se una discriminazione fondata sul sesso possa eventualmente essere giustificata, la Corte ha tradizionalmente operato una distinzione fra discriminazione diretta e indiretta [11], a seconda che essa risulti direttamente dai criteri giuridici da applicare (discriminazione diretta) ovvero risulti, senza derivare direttamente dai criteri giuridici utilizzati, che essa comporta in fatto un trattamento deteriore di uno dei sessi (discriminazione indiretta). Solo quando la discriminazione è indiretta la Corte sembra ammettere la possibilità di una giustificazione sulla scorta di circostanze oggettive [12].

38. Nel caso di specie, la discriminazione fondata sul sesso deriva direttamente dal criterio giuridico contenuto nella disposizione dell'art. 8 delle Ticket Regulations e, stando alla giurisprudenza della Corte, siffatta discriminazione diretta non può essere giustificata con riferimento a circostanze oggettive.

39. Anche qualora si dovesse ammettere che si tratta di una discriminazione indiretta, giustificabile alla luce di circostanze oggettive, mi pare difficile ammettere che una discriminazione come quella del caso di specie possa essere giustificata con riferimento a circostanze oggettive. Le spese del bilancio familiare del dipendente sostenute per i viaggi in treno devono, a parità di condizioni, essere le stesse, a prescindere dal fatto che la famiglia è composta da due conviventi di sesso opposto ovvero da due conviventi dello stesso sesso. La giustificazione addotta dalla South-West Trains consiste in realtà in un mero rinvio ad un elemento puramente soggettivo, e cioè al fatto che intende trattare in modo diverso gli omosessuali rispetto agli eterosessuali. Si tratta quindi a mio parere di una motivazione puramente soggettiva e non di circostanze oggettive, come i calcoli attuariali relativi al valore dei contributi versati a

11 — V. sentenze 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker (Racc. pag. I-3941, punto 13), 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz (Racc. pag. I-297, punto 15), e 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby (Racc. pag. I-5535, punto 14).

12 — Punto 13 della sentenza Dekker (citata in nota 11), in combinato disposto col punto 10 della sentenza Enderby, anch'essa già citata in nota 11.

talune forme di regimi previdenziali raffrontati alla durata media della vita degli uomini e delle donne [13].

40. La motivazione della South-West Trains non fa che riflettere l'intento di questo datore di lavoro, basato sulla propria concezione particolare dell'ordinamento morale, di disapplicare un principio comunitario e fondamentale nei confronti di talune persone che vivono la loro vita in un modo che non corrisponde ai suoi gusti.

41. La questione se la concezione morale privata di questo datore di lavoro corrisponda a quella dominante nel Regno Unito è inconferente in tale contesto. Stando al Trattato, la Corte è tenuta a garantire il rispetto del diritto mentre non ha il compito di essere custode delle concezioni morali, nei diversi Stati membri ovvero nella Comunità, ed essa non ha del resto la possibilità pratica né il mandato politico per farlo. Una scelta in seno alla Comunità fra diverse concezioni morali competerebbe agli organi politici della Comunità, e quindi a coloro i quali elaborano Trattati, o eventualmente al legislatore comunitario.

42. Nulla si rinviene del resto nel Trattato sull'Unione europea né nel Trattato che istituisce la Comunità europea da cui risulti che i diritti e obblighi derivanti dal Trattato CE, ivi compreso il diritto di non essere oggetto di discriminazioni fondate sul sesso, non dovrebbero applicarsi agli omosessuali, agli handicappati, alle persone di una determinata origine etnica e alle persone di una determinata professione religiosa. L'uguaglianza dinanzi alla legge è un principio fondamentale di qualunque società retta dal diritto e quindi anche nella Comunità. I diritti ed obblighi derivanti dal diritto comunitario si applicano a tutti senza discriminazioni e ai circa 35 milioni di abitanti della Comunità, a seconda del metodo di calcolo, che sono omosessuali [14].

43. In sintesi, questa parte delle questioni sollevate dovrebbe a mio parere esser risolta nel senso che la citata discriminazione fondata sul sesso non può essere giustificata dal fatto che il datore di lavoro intende agevolare coppie eterosessuali rispetto alle coppie omosessuali.

Efficacia diretta

44. Con la quarta questione il giudice a quo intende accertare se l'art. 119 del Trattato sia direttamente efficace e quindi possa, in un caso come quello di specie, essere direttamente fatto valere dinanzi ai giudici nazionali.

13 — V. sentenza 28 settembre 1994, causa C-200/91, Coloroll Pension Trustees (Racc. pag. I-4389, punto 76 e ss), 22 dicembre 1993, causa C-152/91, Neath (Racc. pag. I-6935, punti 28-33).

14 — V., in proposito, punto 22 della sentenza P./S., citato supra, al paragrafo 14.

45. Nella sentenza Defrenne [15], la Corte ha già dichiarato che l'art. 119 ha efficacia diretta in caso di discriminazioni dirette, che si possono cioè accertare con l'ausilio dei soli criteri indicati da detta disposizione. La Corte ha dichiarato che fra di esse vanno annoverate 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.

46. Nel caso di specie, la discriminazione dei dipendenti conviventi con una persona dello stesso sesso rispetto a quelli conviventi con una persona del sesso opposto si riferisce ad un'unica impresa e ad un unico complesso di norme, e cioè alla South-West Trains e all'art. 18 delle Ticket Regulations. Ricorre quindi il presupposto cui è subordinata l'efficacia diretta dell'art. 119.

47. Pertanto, il giudice nazionale è tenuto a far sì che la categoria di dipendenti più sfavorita fruisca delle stesse condizioni della categoria di dipendenti privilegiati [16], e quindi a garantire che i dipendenti della South-West Trains conviventi con persone dello stesso sesso vengano trattati allo stesso modo di quelli conviventi con una persona di sesso opposto, e che fruiscono delle agevolazioni di trasporto concesse a favore di quest'ultima.

48. Tale questione va quindi a mio parere risolta nel senso che l'art. 119 del Trattato ha efficacia diretta e spetta ai giudici nazionali garantire che la categoria più sfavorita venga trattata allo stesso modo della categoria di dipendenti privilegiata.

Effetto ratione temporis

49. Il Regno Unito ha chiesto nelle sue osservazioni che la Corte limiti nel tempo gli effetti della sentenza qualora le questioni sollevate venissero risolte in senso affermativo. Il Regno Unito non ha ripetuto la domanda in udienza e non ha neppure fornito elementi volti a dimostrare che nel caso di specie vi sia la necessità di limitare gli effetti della sentenza nel tempo. A mio parere, una sentenza che seguisse le mie proposte resterebbe nell'ambito della giurisprudenza precedente della Corte e sarebbe contestualmente fondata su considerazioni concrete. Non vi è quindi motivo per limitare nel tempo gli effetti della sentenza.

15 — Sentenza 8 aprile 1976 (citata in nota 3), punti 18 e 22.

16 — V. le sentenze nella causa Coloroll Pension Trustees (citata in nota 13), punto 32, 1° luglio 1993, causa C-154/92, Van Cant (Racc. pag. I-3811, punto 22), e 24 marzo 1987, causa 286/85, McDermott e Cotter (Racc. pag. 1453, punto 19).

Conclusione

50. Pertanto propongo alla Corte di risolvere nel modo seguente le questioni sollevate dall'Industrial Tribunal di Southampton:

«1) Una disposizione inserita in un regolamento aziendale da un datore di lavoro in forza della quale i dipendenti ricevono una retribuzione sotto forma di agevolazioni di trasporto a favore di un convivente di sesso opposto a quello del dipendente, mentre le dette agevolazioni vengono negate al convivente dello stesso sesso del dipendente, configura una discriminazione fondata sul sesso in contrasto con l'art. 119 del Trattato.

2) Una discriminazione del genere, fondata sul sesso, non può essere giustificata con l'intento del datore di lavoro di favorire coppie eterosessuali rispetto a coppie omosessuali.

3) L'art. 119 del Trattato ha efficacia diretta e spetta ai giudici nazionali garantire che la categoria di dipendenti più sfavorita venga trattato nello stesso modo della categoria di dipendenti più favorita».