Nel procedimento 12/81,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dalla House of Lords di Gran Bretagna, nella causa dinanzi ad essa pendente fra

EILEEN GARLAND

e

BRITISH RAIL ENGINEERING LIMITED,

domanda vertente sull'interpretazione delle norme del Trattato CEE relative al principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, con riferimento ad una discriminazione nelle agevolazioni di viaggio di cui fruiscono i dipendenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile dopo il pensionamento,

LA CORTE,

composta dai signori G. Bosco, presidente della Prima Sezione, f.f. di presidente, A. Touffait, O. Due, presidenti di Sezione, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros, F. Grévisse, giudici,

avvocato generale: P. VerLoren van Themaat
cancelliere: A. Van Houtte

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

I — Gli antefatti e il procedimento

La ricorrente nella causa principale, sig.ra Garland, è una donna sposata, impiegata presso la società «British Rail Engineering Limited» (in prosieguo, «BREL»). L'intero pacchetto azionario della BREL è di proprietà del «British Railways Board», ente pubblico incaricato per legge di provvedere ai trasporti ferroviari in Gran Bretagna.

Tutti i dipendenti della BREL, finché sono in servizio, fruiscono di determinate «cospicue agevolazioni di viaggio» che si estendono anche al coniuge ed ai figli a carico.

Dopo il collocamento a riposo, gli exdipendenti (uomini e donne) continuano a fruire di agevolazioni di viaggio, seppure ridotte rispetto a quelle di cui fruivano durante il rapporto di lavoro. Tuttavia, mentre i dipendenti di sesso maschile continuano a fruire di agevolazioni di viaggio anche per la moglie ed i figli a carico, i dipendenti di sesso femminile non fruiscono più di tali agevolazioni per i loro familiari.

Secondo la House of Lords, gli exdipendenti della BREL non fruiscono di tali agevolazioni a titolo di spettanza contrattuale, ma hanno in proposito una legittima aspettativa, e sarebbe in pratica difficile per la BREL abolire unilateralmente tali agevolazioni dopo il pensionamento, senza il conseno dei sindacati ai quali sono iscritti gli interessati.

Il 25 novembre 1976, la Garland adiva un «Industrial Tribunal», sostenendo che la BREL commetteva una discriminazione nei suoi confronti, in contrasto con le norme del Sex Discrimination Act 1975. Poiché detto tribunale respingeva la domanda, la sig.ra Garland interponeva appello dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, il quale, con sentenza 11 novembre 1977, riformava la sentenza di primo grado. In seguito a nuova impugnazione, la Court of Appeal, con sentenza 4 aprile 1979, riformava la sentenza precedente.

Nelle tre predette istanze venivano richiamate unicamente le norme del Sex Discrimination Act 1975 e la discussione si concentrava in particolare sulla sezione 6 (4), la quale esclude dal campo di applicazione di talune disposizioni della legge «le prestazioni previste per il caso di morte o di collocamento a riposo».

Le questioni di diritto comunitario venivano sollevate solo dinanzi alla House of Lords. Quest'ultima, onde essere in grado di statuire nella fattispecie, emetteva un'ordinanza in data 19 gennaio 1981 con la quale sottoponeva a questa Corte le seguenti questioni:

«1. Qualora un datore di lavoro attribuisca ai propri exdipendenti (benché non tenutovi per contratto) speciali agevolazioni di viaggio che discriminano, a danno delle pensionate nel modo sopra indicato, se ciò sia in contrasto con:
   a) l'art. 119 del Trattato,
   b) l'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117/CEE,
   c) l'art. 1 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE.

2. In caso di soluzione affermativa, se l'art. 119 o una qualsiasi delle due direttive sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attribuire ai singoli, nelle circostanze di cui sopra, dei diritti comunitari che i giudici nazionali devono tutelare».

L'ordinanza di rinvio è stata registrata nella cancelleria della Corte il 22 gennaio 1981.

In forza dell'art. 20 dello Statuto della Corte di giustizia delle Comunità europee, hanno depositato osservazioni scritte: la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal suo consigliere giuridico sig. John Forman, in qualità di agente, il 23 marzo 1981; la BREL, rappresentata dai sigg. Anthony

Scrivener Q.C. e F. Marr Johnson, il 14 aprile 1981; la sig.ra Garland, rappresentata dai sigg. Thomas Morison Q.C. e Nicolas Underhill, il 15 aprile 1981; ed il Governo del Regno Unito, rappresentato da R. D. Munrow, Treasury solicitor's department, assistito dal sig. M. Peter Scott Q.C., il 21 aprile 1981.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria. Tuttavia, essa ha chiesto al rappresentante della BREL di farle pervenire, prima del 30 settembre 1981, le circolari con cui i dipendenti, anteriormente o posteriormente al pensionamento, vengono informati delle agevolazioni di viaggio in questione.

II — Le osservazioni scritte presentate in forza dell'art. 20 dello Statuto della Corte

A — Osservazioni della ricorrente nella causa principale

La ricorrente tratta le questioni sottoposte alla Corte avendo riguardo, in via principale, all'art. 119 del Trattato CEE ed alla direttiva 75/117/CEE sul principio della parità delle retribuzioni e, in via subordinata — nell'ipotesi di reiezione da parte della Corte delle conclusioni relative all'art. 119 ed alla direttiva sulla parità delle retribuzioni —, con riguardo alla direttiva 76/207/CEE sulla parità di trattamento.

a) L'art. 119 e la direttiva 75/117 sulla parità delle retribuzioni

Nell'esaminare anzitutto se il termine «retribuzioni» includa le particolari agevolazioni in materia di trasporti, la ricorrente sostiene che la giurisprudenza della Corte e soprattutto le conclusioni degli avvocati generali hanno attribuito a tale espressione una vasta portata. Orbene, nel caso di specie, le agevolazioni in questione sono «di considerevole valore», sono espressamente menzionate nel bando per l'assunzione, costituiscono una «cospicua» percentuale della retribuzione del dipendente e vengono corrisposte in ragione del rapporto di lavoro; di conseguenza, le predette agevolazioni rientrano manifestamente nella definizione dell'art. 119 del Trattato CEE.

Essa cerca poi di dimostrare che l'attribuzione di tali agevolazioni agli exdipendenti rientra nel campo d'applicazione dell'art. 119 o della direttiva sulla parità di retribuzioni. Fondandosi sulla sentenza 25 maggio 1971 (causa 80/70, Gabrielle Defrenne, Racc. pag. 445), la ricorrente sostiene che, poiché il problema essenziale consiste nello stabilire se l'agevolazione di cui trattasi venga corrisposta in ragione del rapporto di lavoro, «è irrilevante stabilire se la sua effettiva riscossione sia differita fino a dopo la cessazione del rapporto di lavoro».

Infine, secondo la ricorrente il fatto che le suddette agevolazioni vengano attribuite anche ai familiari della dipendente o solo a quest'ultima è ugualmente irrilevante, poiché, sul piano umano ed economico, gli interessi della dipendente e quelli della sua famiglia si confondono; anche l'avvocato generale Warner, nelle sue conclusioni riguardanti la causa Worringham (sentenza della Corte 11 marzo 1981, causa 69/80, non ancora pubblicata) ha affermato che «il conferimento del diritto a queste prestazioni agli aventi causa dell'affiliato può, tuttavia, a mio parere, venir giustamente considerato come un vantaggio per l'affiliato, derivantegli dal suo rapporto di lavoro».

Dopo aver concluso che le agevolazioni in questione costituiscono una retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato, la ricorrente nella causa principale sostiene che tale articolo ha efficacia diretta e che i principi sanciti dalla Corte nella sentenza Worringham debbono applicarsi nel caso in esame, poiché la resistente nella causa principale ha ammesso «una discriminazione tanto diretta quanto manifesta, e non ha tentato di dimostrare che tale discriminazione è obiettivamente giustificata da ragioni diverse da quella del sesso», ed ancora perché essa si è difesa sostenendo che una siffatta discriminazione non risulta in contrasto con la legge, data l'eccezione stabilita dalla sezione 6 (4) del Sex Discrimination Act.

b) La direttiva 76/207 sulla parità di trattamento

La ricorrente nella causa principale segue un ragionamento analogo a quello da essa svolto in merito all'art. 119 ed alla direttiva sulla parità di retribuzioni. Essa cerca pertanto di dimostrare, anzitutto, che le particolari agevolazioni di cui trattasi, qualora non rientrino nella definizione di retribuzione, rientrano necessariamente in quella di «condizioni di lavoro» prevista nella sopracitata direttiva sulla parità di trattamento, poiché le due direttive richiamate nell'ordinanza di rinvio, così come la direttiva sulla previdenza sociale, costituiscono un codice dettagliato e completo che vieta le discriminazioni concernenti qualsiasi aspetto del rapporto di lavoro.

Essa ribadisce, inoltre, che il fatto che tali agevolazioni siano attribuite agli exdipendenti non osta a che le stesse agevolazioni rientrino fra la «condizioni di lavoro» considerate all'art. 5 della direttiva sulla parità di trattamento. Trattasi comunque di un vero e proprio diritto, attribuito al dipendente in pendenza del rapporto di lavoro, benché il titolare possa fruirne solo dopo il suo collocamento a riposo.

Infine, la ricorrente nella causa principale sostiene che la tesi da essa sviluppata in precedenza, e riguardante la concessione ai familiari delle agevolazioni in questione, si applica a fortiori allorché la nozione rilevante è quella di «condizioni di lavoro» anziché quella di «retribuzione».

Perciò, nell'ipotesi che non costituiscano «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE e della direttiva sulla parità di retribuzioni, le agevolazioni di viaggio rappresentano in ogni caso «condizioni di lavoro» ai sensi della direttiva sulla parità di trattamento.

Anche questa direttiva è dotata di «efficacia diretta». Le sue disposizioni sono sufficientemente chiare e precise e non lasciano agli Stati membri alcun margine rilevante di discrezionalità nell'adempimento degli obblighi ch'esse impongono. Pertanto, come ha considerato l'avvocato generale Capotorti «sarebbe aperta la via per far valere nell'ordinamento comunitario diritti soggettivi dei singoli sulla base della direttiva medesima» (sentenza 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne c/ Sabena, Racc. 1978, pag. 1388).

Benché nella giurisprudenza della Corte, nessuna sentenza abbia chiaramente stabilito che «una direttiva può avere direttamente l'effetto di attribuire diritti ad un singolo contro un altro singolo piuttosto che contro il governo di uno Stato membro», la ricorrente sostiene che non c'è motivo di ritenere che una direttiva imponga obblighi unicamente al governo degli Stati membri; tanto più che lo scopo della direttiva consisteva nel garantire che gli obblighi riguardanti la parità di trattamento fossero imposti tanto agli Stati membri quanto ai singoli. D'altra parte, poiché la resistente nella causa principale è affiliata al 100 % di una società costituita, a norma di legge, per garantire il funzionamento della rete ferroviaria nazionale, essa dev'essere considerata quale un'emanazione del governo nazionale.

Indubbiamente, il termine entro cui gli Stati membri dovevano conformarsi alla direttiva in questione, adottando le disposizioni necessarie per la sua attuazione, veniva a scadere solo nell'agosto 1978, vale a dire dopo l'instaurazione della causa principale. Tuttavia, secondo la ricorrente, la discriminazione da essa lamentata non costituisce un singolo atto anteriore a tale data, bensì un atto continuato che, fra l'altro, svilupperà i suoi effetti soltanto dal momento in cui la ricorrente andrà in pensione. Di conseguenza, la Corte dovrebbe basarsi sulla situazione normativa esistente al momento da prendere in considerazione, piuttosto che a quello della proposizione della domanda, qualora esistano divergenze.

B — Osservazioni della Commissione

Dopo aver richiamato la definizione di «retribuzione» formulata all'art. 119, 2° comma, del Trattato CEE, la *Commissione* sostiene che le speciali agevolazioni di viaggio concesse ai dipendenti costituiscono vantaggi in natura corrisposti direttamente dal datore di lavoro ai lavoratori.

A suo avviso, infatti, tali agevolazioni concesse da un datore di lavoro ai dipendenti devono anzitutto considerarsi, secondo un'esatta interpretazione, attribuite «in ragione» del rapporto di lavoro. In secondo luogo, benché estese anche ai familiari del dipendente, le agevolazioni speciali rappresentano agevolazioni in natura corrisposte direttamente dal datore di lavoro al dipendente in ragione del rapporto di lavoro. In terzo luogo, il fatto che le predette agevolazioni si prolunghino oltre il periodo di attività del dipendente che va in pensione non toglie che questi le ha ottenute in ragione del proprio lavoro, poiché difficilmente potrebbero essergli concesse «in ragione del collocamento a riposo». Quindi, secondo la Commissione, può ammettersi che «il principio di parità delle retribuzioni si estenda alle agevolazioni speciali di viaggio attribuite al coniuge ed ai figli a carico dei dipendenti dopo il loro collocamento a riposo».

Basandosi sulla sentenza 8 aprile 1976 (causa 43/75, Defrenne c/ Sabena, Racc. pag. 455), la Commissione sostiene che «i dipendenti possono far valere dinanzi ai giudici nazionali il principio della parità di retribuzioni, nei confronti dei rispettivi datori di lavoro, richiamandosi all'efficacia diretta dell'art. 119».

Infine, la Commissione sostiene che, qualora le proprie tesi siano fondate, ne consegue che alla fattispecie non si applicano né la direttiva 75/117 né la 76/207.

Essa propone quindi di risolvere come segue le questioni formulate dalla House of Lords:

«Le particolari agevolazioni in materia di trasporto di cui fruiscono il coniuge ed i figli a carico dei dipendenti dopo il collocamento a riposo di questi ultimi costituiscono "retribuzione" ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del Trattato CEE. L'art. 119 può quindi esser fatto valere al riguardo dinanzi ai giudici nazionali».

C — Osservazioni della resistente nella causa principale

La *resistente* sostiene anzitutto che le particolari agevolazioni di viaggio di cui è causa non costituiscono «retribuzione» nel senso in cui questo termine è definito dall'art. 119 del Trattato CEE e dall'art. 1 della direttiva del Consiglio n. 75/117 e che, pertanto, la pretesa discriminazione non rappresenta violazione dei testi richiamati. A suo avviso, infatti queste agevolazioni non costituiscono né un vantaggio in contanti, né «un altro vantaggio in natura che il lavoratore percepisce dal datore di lavoro in ragione del rapporto di lavoro» anzitutto perché la

BREL attribuisce le agevolazioni a titolo di liberalità e non in virtù di un accordo tra datore di lavoro e dipendente ed inoltre perché una loro valutazione pecuniaria è impensabile. A fortiori, il fatto che un dipendente ormai in pensione percepisca queste agevolazioni dimostra che l'attribuzione di tali vantaggi successivamente alla cessazione dell'attività lavorativa rientra tra le prestazioni concesse unilateralmente dal datore di lavoro durante il pensionamento del dipendente e non rientra invece nella «retribuzione» percepita da quest'ultimo nel periodo di attività.

La resistente nella causa principale sostiene inoltre che le agevolazioni in questione non costituiscono nemmeno «condizioni di lavoro» ai sensi dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 76/207.

Benché, a suo avviso, l'attribuzione di particolari agevolazioni di viaggio si riferisca indubbiamente a questioni di assunzione, promozione o formazione professionale e, quindi, benché tali facilitazioni facciano parte delle «condizioni di lavoro» del dipendente, quest'espressione va interpretata nel senso che, «le condizioni in questione devono riferirsi alle mansioni normalmente svolte dal dipendente». In quest'ordine di idee, il trasporto gratuito tra il posto di lavoro ed il domicilio del dipendente costituisce una «condizione di lavoro». Per contro, un'eventuale discriminazione nell'attribuzione di altre agevolazioni in materia di trasporto non rappresenta una discriminazione riguardo alle «condizioni di lavoro» del dipendente bensì unicamente una discriminazione riguardo ai vantaggi concessi dal datore di lavoro al dipendente al di fuori del rapporto di lavoro. Ad ogni modo, non è configurabile alcuna discriminazione nelle «condizioni di lavoro» del dipendente dopo che quest'ultimo sia stato collocato a riposo, poiché non possono più configurarsi «condizioni di lavoro» quando il dipendente cessa di lavorare.

Una volta risolta in tal senso la questione 1, a), b) e c), diventa superfluo esaminare la questione 2; tuttavia, anche nel caso di soluzione affermativa della prima questione, la resistente nella causa principale sostiene, in via subordinata, che né l'art. 119 né tanto meno l'una o l'altra direttiva sono direttamente efficaci negli Stati membri, così da attribuire ai singoli dei diritti derivanti dall'ordinamento comunitario che i giudici nazionali siano tenuti a tutelare nelle circostanze richiamate nell'ordinanza di rinvio.

In conclusione, la resistente propone che le questioni sottoposte alla Corte vengano risolte come segue:

«1. Allorché un datore di lavoro attribuisce (senza esservi tenuto contrattualmente) agevolazioni speciali in materia di trasporti delle quali possono usufruire i dipendenti dopo il collocamento a riposo, e che costituiscono una discriminazione nei confronti dei dipendenti di sesso femminile, tale pratica non è contraria all'art. 119 del Trattato CEE o alle direttive del Consiglio n. 75/117/CEE e n. 76/207/CEE.

2. Pertanto è superfluo risolvere la seconda questione.»

D — Osservazioni del Governo britannico

Riguardo alla natura delle agevolazioni in questione, il *Governo britannico* sostiene che la BREL può modificarle o sopprimerle in qualsiasi momento, ma sottolinea che in pratica ciò sarebbe difficile e necessiterebbe di preventiva discussione con i sindacati interessati. Esso ricorda anche che tali agevolazioni favoriscono maggiormente le donne rispetto agli uomini, poiché le prime vanno in pensione con cinque anni d'anticipo sui secondi.

Il Governo britannico esamina poi, l'uno dopo l'altro, i tre testi richiamati nelle questioni della House of Lords.

Art. 119

Quest'articolo implica che uomini e donne devono percepire una retribuzione uguale per un lavoro uguale. Secondo il Governo britanico, il criterio che permette di stabilire se esiste una illecita discriminazione fondata sul sesso consiste nell'eventuale diversità del rapporto tra retribuzione, da un lato, e lavoro o valore del lavoro, dall'altro, in ragione del sesso del lavoratore. Orbene, la natura delle agevolazioni di cui trattasi è tale da precludere qualsiasi paragone tra il loro costo o valore, da un lato, e la somma od il valore del lavoro effettuato da dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile dall'altro, allo scopo di ottenere l'attribuzione di tali vantaggi. Indubbiamente, si può sostenere che le agevolazioni derivano dal rapporto di lavoro del dipendente e che, in mancanza di tale rapporto, non sarebbero attribuite; ma «dal momento che il vantaggio non può riferirsi al lavoro prestato, diventa impossibile invocare l'art. 119». Inoltre, ed in ogni caso, l'attribuzione di un siffatto vantaggio a seguito del collocamento a riposo non rientra assolutamente nel campo d'applicazione dell'art. 119. Quest'ultimo, infatti, riguarda unicamente i rapporti legali e non mira a coprire anche le prestazioni concesse dal datore di lavoro a titolo gratuito.

Quanto all'efficacia diretta dell'art. 119, il Governo britannico si basa sulla sentenza 31 marzo 1981 (causa 96/80, Jenkins, non ancora pubblicata) per sostenere che, anche se le agevolazioni di viaggio gratuito dopo il collocamento a riposo costituiscano «retribuzione» ai sensi dell'art. 119, le disposizioni del predetto articolo non possono applicarsi direttamente «senza l'adozione di provvedimenti nazionali o comunitari che risolvano le questioni relative al modo di valutare la differenza di età pensionabili e di speranze di vita, questioni che sono direttamente connesse al costo delle agevolazioni per il datore di lavoro, da un lato, ed al loro valore per il dipendente, dall'altro.

Art. 1 della direttiva del Consiglio n. 75/117

Sempre sulla base della sentenza Jenkins, il Governo britannico sostiene che, se le agevolazioni in questione non costituiscono «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 — tesi che si è adoperato a dimostrare in precedenza —, la direttiva n. 75/117 non ha «alcun nesso con la causa in esame».

Se invece si volessero considerare le agevolazioni di viaggio come retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE, «in tal caso si potrebbe, teoricamente, sollevare una questione relativa all'efficacia della direttiva». Su questo punto, il Governo britannico ricorda «che, a suo avviso, tali direttive non hanno l'effetto di imporre obblighi a carico dei singoli. Le direttive sono destinate soltanto agli Stati membri ed hanno lo scopo d'imporre obblighi unicamente a carico di questi». Inoltre, l'art. 1 della direttiva 75/117 non include alcuna norma che possa attribuire diritti o imporre obblighi ai singoli, dato che il testo della direttiva non si riferisce nemmeno alle agevolazioni connesse al pensionamento e non illustra minimamente il modo in cui dovrebbero applicarsi a tali questioni. È chiaro, infine, che i singoli non possono invocare le direttive «come se queste avessero un'efficacia orizzontale, tale da creare tra loro diritti suscettibili di esecuzione immediata».

Art. 1 della direttiva del Consiglio n. 76/207

Il Governo del Regno Unito sostiene che questa direttiva non riguarda la legittimità dell'attribuzione di agevolazioni di viaggio gratuito successivamente al pen-

sionamento, e questo poiché tra le materie che costituiscono oggetto dell'art. 1 della direttiva 76/207, l'unica che potrebbe verosimilmente considerarsi pertinente, è la previdenza sociale; ma siccome le questioni di previdenza sociale sono escluse dalla direttiva, i vantaggi in questione non rientrano nel campo d'applicazione di quest'ultima.

Analogamente a ciò che ha sostenuto per la direttiva 75/117, il Governo britannico osserva che anche la direttiva 76/207 non è dotata di efficacia diretta, soprattutto perché l'art. 5 «lascia chiaramente intendere che è prevista l'adozione di una normativa dettagliata per l'attuazione del principio generale enunciato dalla direttiva». Inoltre, poiché il termine ultimo stabilito dall'art. 9, n. 1, della direttiva è scaduto il 12 agosto 1978, vale a dire posteriormente all'instaurazione della causa principale, «nella fattispecie non si pone alcuna questione di applicazione della direttiva 76/207».

Pertanto, il Governo britannico ritiene che le questioni sollevate dalla House of Lords vadano risolte come segue:

«1. Le agevolazione di viaggio concesse unilateralmente dal datore di lavoro ai dipendenti dopo il collocamento a riposo non rientrano nella "retribuzione" ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE e, comunque, anche se vi rientrassero, un'eventuale discriminazione in base al sesso nell'attribuzione di queste agevolazioni non fa sorgere diritti che il singolo possa far valere nei confronti del proprio datore o ex datore di lavoro.

2. Le agevolazioni di viaggio non rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117/CEE o dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE e, comunque, anche se vi rientrassero, i suddetti articoli non fanno sorgere diritti che il singolo possa far valere nei confronti del proprio datore o exdatore di lavoro».

III — La fase orale del procedimento

All'udienza del 7 ottobre 1981 hanno presentato osservazioni orali ed hanno risposto ai quesiti loro rivolti dalla Corte la ricorrente nella causa principale (rappresentata dal sig. C. Carr, Barrister, Lincoln's Inn), la resistente nella causa principale (rappresentata dal sig. A. Scrivener, Q.C., Gray's Inn), il Regno Unito (rappresentato dal sig. P. Scott, Q.C., Middle Temple) e la Commissione delle Comunità europee (rappresentata dal sig. J. Forman, in qualità di agente).

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza dell'8 dicembre 1981.

In diritto

1 Con ordinanza 19 gennaio 1981, pervenuta in cancelleria il 22 gennaio successivo, la House of Lords ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione

dell'art. 119 del Trattato, dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, per 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) e dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU n. L 39, pag. 40).

2 Le suddette questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra una dipendente della società «British Rail Engineering Limited» (in prosieguo: BREL), affiliata del «British Railways Board», ente costituito in forza del «Transport Act» del 1962 ed incaricato dell'amministrazione delle ferrovie in Gran Bretagna, e la società stessa, circa una presunta discriminazione a danno delle dipendenti per il fatto che queste non fruiscono più, dopo il pensionamento, di agevolazioni di viaggio per il coniuge e per i figli a carico, mentre i dipendenti continuano a fruirne.

3 Poiché, in proposito, nel procedimento dinanzi ad essa pendente, si è fatto riferimento all'art. 119 e alle direttive emanate per la sua attuazione, la House of Lords, ha sottoposto alla Corte di giustizia le seguenti questioni:

«1. Qualora un datore di lavoro attribuisca ai propri ex dipendenti (benché non tenutovi per contratto) speciali agevolazioni di viaggio che discriminano, a danno delle pensionate, nel modo sopra indicato, se ciò sia in contrasto con:

a) l'art. 119 del Trattato,

b) l'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117/CEE,

c) l'art. 1 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE.

2. In caso di soluzione affermativa, se l'art. 119 o una qualsiasi delle due direttive sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attibuire ai singoli, nelle circostanze di cui sopra, dei diritti comunitari che i giudici nazionali devono tutelare».

Sulla prima questione

4 Onde fornire elementi utili alla soluzione della prima questione, si deve appurare anzitutto la natura giuridica degli speciali vantaggi in materia di trasporto — sui quali verte la presente causa — concessi dal datore di lavoro al di fuori di qualsiasi vincolo contrattuale.

5 In proposito va ricordato che la Corte, nella sentenza 25 maggio 1971 (causa 80/70, Defrenne, Racc. pag. 451, punto 6 della motivazione) ha affermato che il 2° comma dell'art. 119 comprende, nella nozione di retribuzione, tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

6 Dal provvedimento di rinvio risulta che i dipendenti di sesso maschile di un'impresa di trasporti, anche dopo il collocamento a riposo per ragioni d'età, continuano a fruire di speciali agevolazioni di viaggio tanto personalmente quanto per la moglie e per i figli a carico.

7 Queste agevolazioni presentano la caratteristica di essere attribuite dal datore di lavoro, al pensionato o ai suoi aventi causa, in natura, direttamente o indirettamente, in ragione dell'impiego.

8 D'altra parte, da una lettera inviata dalla British Railways Board alle organizzazioni sindacali il 4 dicembre 1975 risulta che le agevolazioni di viaggio spettanti dopo il collocamento a riposo vanno considerate come una prosecuzione dei vantaggi spettanti durante il rapporto di lavoro.

9 Da queste considerazioni si evince che le agevolazioni in materia di trasporti ferroviari, come quelli cui si riferisce il giudice nazionale, presentano le caratteristiche che consentono di qualificarli come «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE.

10 L'argomento secondo cui queste agevolazioni sono concesse al di fuori di qualsiasi vincolo contrattuale non è pertinente. La natura giuridica di tali vantaggi è irrilevante per l'applicazione dell'art. 119, purché essi vengano attribuiti in ragione dell'impiego.

11 Conseguentemente, il fatto che un datore di lavoro, al di fuori di qualsiasi obbligo contrattuale, conceda speciali agevolazioni di viaggio ai dipendenti di sesso maschile, dopo il pensionamento, costituisce, ai sensi dell'art. 119, una discriminazione a danno delle ex dipendenti, le quali non possono fruire degli stessi vantaggi.

12 Vista l'interpretazione data all'art. 119 del Trattato CEE, che di per sé è sufficiente a risolvere il problema sollevato dal giudice nazionale, è superfluo esaminare i punti b) e c) della prima questione, che prospettano lo stesso problema sotto il profilo dell'art. 1 della direttiva 75/117 e dell'art. 1 della direttiva 76/207.

Sulla seconda questione

13 Poiché la questione 1 a) è stata risolta in senso affermativo, sorge il problema dell'efficacia diretta dell'art. 119 negli Stati membri e dei diritti che, su tale base, i singoli potrebbero far valere dinanzi ai giudici nazionali.

14 Nella sentenza 31 marzo 1981 (causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 926, punto 17 della motivazione), la Corte ha affermato che l'art. 119 del Trattato si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione da esso indicati, senza che sia necessario adottare provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri al fine di consentirne l'applicazione.

15 Qualora il giudice nazionale sia in grado di accertare, in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione, senza necessità di provvedimenti

comunitari o nazionali, che la concessione di speciali agevolazioni in materia di trasporto ai soli pensionati di sesso maschile implica una discriminazione in ragione del sesso, a tale situazione si applicano direttamente le disposizioni dell'art. 119 del Trattato.

Sulle spese

16 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee e dal Governo del Regno Unito di Gran Bretagna e d'Irlanda del Nord, che hanno 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 dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE

dichiara:

1° Il fatto che un datore di lavoro, al di fuori di qualsiasi obbligo contrattuale, conceda speciali agevolazioni di viaggio ai dipendenti di sesso maschile, dopo il pensionamento, costituisce, ai sensi dell'art. 119, una discriminazione a danno delle ex dipendenti, le quali non possono fruire degli stessi vantaggi.

2° Qualora il giudice nazionale sia in grado di accertare, in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione, senza necessità di provvedimenti comunitari o nazionali, che la concessione di speciali

agevolazioni di trasporto ai soli pensionati di sesso maschile implica una discriminazione in ragione del sesso, a tale situazione si applicano direttamente le disposizioni dell'art. 119 del Trattato.

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart
O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 9 febbraio 1982.

Il cancelliere

A. Van Houtte

Il presidente della Prima Sezione,
f.f. di presidente

G. Bosco

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE PIETER VERLOREN VAN THEMAAT DELL'8 DICEMBRE 1981 [1]

Signor Presidente,
signori Giudici,

Il procedimento 12/81, di cui mi occupo oggi, è stato originato dalla comprensibile aspirazione della sig.ra Garland a fruire, anche dopo il pensionamento, delle agevolazioni di viaggio di cui fruiscono i suoi colleghi maschi dopo aver lasciato il servizio presso la British Rail Engineering Ltd. Dette agevolazioni, concesse ai pensionati di sesso maschile, si estendono alla moglie ed ai figli a carico. A quanto risulta dalla lettera 4 dicembre 1975, inclusa nel fascicolo, inviata dalla British Railways Board alle organizzazioni sindacali, sotto questo aspetto dal 1976 le dipendenti in servizio attivo hanno avuto lo stesso trattamento dei loro colleghi maschi. Dopo il collocamento a riposo, a quanto si evince dalla lettera, le agevolazioni in questione sono invece state abolite per i familiari delle lavoratrici. La controversia tra la Garland e il suo datore di lavoro è giunta in ultimo grado dinanzi alla House of Lords, la quale vi ha sottoposto le seguenti questioni pregiudiziali:

«1. Qualora un datore di lavoro attribuisca ai propri exdipendenti (benché non tenutovi per contratto) speciali agevolazioni di viaggio che discrimi-

1 — Traduzione dall'olandese.