Nel procedimento 19/81,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, dall'Employment Appeal Tribunal nella causa dinanzi ad esso pendente fra

ARTHUR BURTON

e

BRITISH RAILWAYS BOARD,

domanda vertente sull'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 fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU n. L 45, pag. 19), e degli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU n. L 39, pag. 40), a proposito del pagamento di un'indennità per il pensionamento anticipato,

LA CORTE,

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

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

ha pronunziato la seguente

# SENTENZA

## In fatto

I — Gli antefatti e la fase scritta del procedimento

Il «British Railways Board» (in prosieguo: «il Board»), appellato nella causa principale, datore di lavoro del sig. Burton, è incaricato dell'amministrazione delle ferrovie in Gran Bretagna. Il Board è una persona giuridica di diritto pubblico, creata a tempo indeterminato dal «Transport Act 1962». Secondo l'art. 30 di tale legge, esso non va considerato come dipendente o agente della Corona.

Il Burton, appellante nella causa principale, che è impiegato del Board e svolge funzioni direttive presso il «Chief Finance Officer» (responsabile dell'ufficio finanziario) di Doncaster, ha 58 anni ed è alle dipendenze del Board dall'età di 16 anni.

Nell'ambito d'una riorganizzazione della Eastern Region, il Board faceva a taluni suoi dipendenti l'offerta di pensionamento anticipato. Un memorandum poneva in vigore le disposizioni d'un accordo collettivo fra la direzione e i sindacati riconosciuti che disciplinano la riorganizzazione dell'ufficio finanziario. A norma del n. 6 del memorandum:

«I dipendenti (maschi/femmine) di 60/55 anni di età possono lasciare il servizio in forza delle disposizioni sul pensionamento volontario e sul reinquadramento (Redundancy and Resettlement), qualora l'ufficio in cui lavorano abbia costituito oggetto di riorganizzazione (Organization Planning)».

Nell'agosto 1979, il Burton chiedeva il pensionamento anticipato. La domanda veniva respinta per il motivo ch'egli non aveva raggiunto l'età minima per il personale di sesso maschile. Il Board trattava quindi il Burton in modo meno favorevole di quello riservato a dipendenti di sesso femminile, in quanto, nel caso di una donna di 58 anni, la domanda sarebbe stata accolta.

Dal fascicolo depositato avanti la Corte risulta che i vantaggi inerenti al pensionamento anticipato di cui trattasi rientrano in due principali categorie: indennità per il pensionamento anticipato e prestazioni pensionistiche. Dal punto 24 del documento intitolato «Redundancy, Transfer and Resettlement Arrangements for Railway Staff» risulta che le indennità chieste dal Burton comprendono tre elementi: la somma forfettaria calcolata in forza delle disposizioni del «Redundancy Payments Act» del 1965, cioè l'importo calcolato ai sensi di detta legislazione; un ulteriore pagamento che viene calcolato sulle stesse basi; un importo pari al 25 % dei due primi elementi e che, secondo l'appellante, è in certo qual modo un interesse pagato sui due primi elementi. Questi tre elementi (legislativo, volontario e interessi) sono tutte indennità per il pensionamento anticipato e tali indennità vengono versate direttamente dal Board a coloro che intendono fruire del regime. Il calcolo non ha alcun nesso con l'importo che sarebbe stato versato al

Burton all'età minima per la pensione, qualora avesse raggiunto tale età.

Inoltre, qualora avesse avuto diritto all'indennità per il pensionamento anticipato, il Burton avrebbe potuto fruire di una speciale pensione anticipata di vecchiaia (Special Early Retirement Pension), in quanto sarebbe stato collocato a riposo prima dell'età pensionabile minima, che è di 60 anni per gli uomini e di 55 per le donne. Il finanziamento di tale regime speciale sarebbe stato a carico del bilancio del Board. La pensione non sarebbe stata basata sui contributi al fondo pensioni di tale ente, ma sarebbe stata direttamente pagata da questo. Per di più, il Burton avrebbe avuto diritto ad un anticipo da parte del Board, pari alla somma forfettaria ch'egli avrebbe riscosso all'età normale della pensione. Questa somma forfettaria sarebbe stata rimborsata dal Burton al compimento dei 60 anni, età minima per la pensione. Quindi, per due anni, prima del compimento dei 60 anni, il Burton avrebbe potuto ottenere in prestito la somma forfettaria che gli sarebbe spettata all'età normale per la pensione. Si sarebbe trattato, cioè, d'un pagamento anticipato su quanto egli avrebbe percepito all'età di 60 anni. Egli avrebbe potuto usare questo denaro, investirlo e ricavarne interessi.

Di conseguenza, qualora fosse stato ammesso a fruire delle indennità per il pensionamento anticipato di cui trattasi, il Burton avrebbe ricevuto: 1°) i tre elementi dell'indennità, cioè la somma dovuta per legge, l'importo supplementare e il 25 % d'interesse sui due primi elementi, e 2°) la pensione anticipata, oltre ad un anticipo pari alla somma ch'egli avrebbe percepito all'età di 60 anni.

L'indennità per il pensionamento anticipato viene corrisposta a titolo di liberalità. Sul piano giuridico, gl'interessati non hanno in proposito alcun diritto ed essa potrebbe esser modificata o sospesa in qualsiasi momento dal Board.

Dopo la reiezione della sua domanda di pensionamento anticipato, il Burton adiva un «Industrial Tribunal», invocando le disposizioni dell' «Equal Pay Act 1970», modificato da ultimo col «Sex Discrimination Act 1975». In udienza, egli rinunziava però a far valere la seconda legge (Act), avendo le parti riconosciuto entrambe che le indennità per il pensionamento anticipato avevano carattere extracontrattuale e perciò esulavano dalla sfera dell'Equal Pay Act.

Il Sex Discrimination Act si applica alle discriminazioni in materia extracontrattuale nel campo del lavoro. Il combinato disposto degli artt. 6, 2° comma, e 1, 1° comma, dell'Act vieta al datore di lavoro di discriminare i dipendenti in base al sesso, per quanto riguarda, fra l'altro, l'accesso a determinati vantaggi, compresi quelli relativi al pensionamento anticipato. L'art. 6, 4° comma, stabilisce tuttavia che l'art. 6, 2° comma, non si applica «in materia di decesso o di pensionamento».

L'Industrial Tribunal respingeva le conclusioni del Burton, che interponeva appello dinanzi all'Employment Appeal Tribunal. Nel corso del giudizio, il Burton ammetteva che, a norma dell'art. 6, 4° comma, del Sex Discrimination Act, non è in contrasto con tale legge il fatto che il datore di lavoro tratti i dipendenti di sesso maschile in modo meno favorevole dei dipendenti di sesso femminile, per quanto riguarda l'accesso all'indennità per il pensionamento anticipato. Il

Burton sosteneva tuttavia che l'art. 6, 4° comma, va interpretato tenendo conto dei diritti che gli interessati possono far valere in forza del diritto comunitario ed in particolare dell'art. 119 del Trattato CEE, dell'art. 1 della direttiva n. 75/117 sulla parità di retribuzione e degli artt. 1, 2 e 5 della direttiva n. 76/207 sulla parità di trattamento.

Con ordinanza 16 gennaio 1981, l'Employment Appeal Tribunal decideva, in forza dell'art. 177 del Trattato CEE, di sospendere il procedimento fino a che questa Corte non si fosse pronunziata in via pregiudiziale sulle seguenti questioni:

«1) Se l'indennità per il pensionamento anticipato, pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto, ricada sotto il principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato CEE e all'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE.

2) In caso affermativo, se il principio della parità di retribuzione sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attribuire dei diritti soggettivi ai singoli nei casi come quello in esame.

3) In caso negativo:

i) Se tale indennità ricada sotto il principio della parità di trattamento per gli uomini e per le donne per quanto riguarda "le condizioni di lavoro", principio di cui agli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 fabbraio 1976, n. 76/207/CEE;

ii) In tal caso, se detto principio sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attribuire dei diritti soggettivi ai singoli nei casi come quello in esame».

L'ordinanza dell'Employment Appeal Tribunal è stata registrata nella cancelleria della Corte il 4 febbraio 1981.

A norma dell'art. 20 del protocollo sullo Statuto (CEE) della Corte di giustizia, hanno presentato osservazioni scritte il sig. Arthur Burton, con gli avv.ti Anthony Lester, QC, e sig.ra Judith Beale, barrister, incaricati dalla sig.ra Elaine Donnelly, consigliere giuridico aggiunto dell'«Equal Opportunities Commission», il British Railways Board, con l'avv. N. E. Beddard, barrister, incaricato da Evan Harding, solicitor, il Governo del Regno Unito, rappresentato dal sig. P. Scott, QC, incaricato da R. D. Munrow, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, il Governo danese, rappresentato dal sig. L. Mikaelsen, consigliere giuridico presso il Ministero degli affari esteri, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. John Forman, in qualità di agente.

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

## II — Le osservazioni scritte presentate alla Corte

Il *Burton* sostiene che la prima questione va risolta nel senso che l'indennità per il pensionamento anticipato, pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera

lasciare il posto, ricade sotto il principio della parità di retribuzione.

L'art. 119 si propone un duplice scopo. In primo luogo, tale disposizione tende ad evitare che, nell'ambito della Comunità, le imprese stabilite negli Stati che hanno dato pratica attuazione al principio della parità di retribuzione siano svantaggiate, dal punto di vista della concorrenza, rispetto alle imprese degli Stati membri che non l'hanno ancora posto in atto. In secondo luogo, l'art. 119 mira a cotribuire alla realizzazione degli scopi sociali della Comunità, dato che questa deve garantire, mediante un'azione comune, il progresso sociale e promuovere il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli europei, come viene posto in rilievo nel preambolo del Trattato (sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, *Defrenne* (n. 2), Racc. 1976, pag. 455). Per raggiungere tali obiettivi, è indispensabile applicare il principio della parità di retribuzione onde salvaguardare il diritto dei lavoratori alle indennità per il pensionamento anticipato. In caso contrario, il duplice scopo dell'art. 119 verrebbe compromesso. Le imprese stabilite negli Stati che hanno applicato il suddetto principio alle idennità per il pensionamento anticipato sarebbero svantaggiate, dal punto di vista della concorrenza, rispetto alle imprese degli Stati che non l'hanno ancora applicato. Inoltre, qualora la nozione di «retribuzione» fosse interpretata restrittivamente, in guisa da escludere dall'ambito d'applicazione del suddetto principio un elemento fondamentale della retribuzione di milioni di lavoratori della Comunità, si tratterebbe di un manifesto rifiuto di dare piena ed effettiva applicazione al diritto alla parità di retribuzione, dato che il suddetto principio assume particolare rilevanza nei periodi caratterizzati dalla recessione economica e da un elevato tasso di disoccupazione.

L'art 119 dispone che, per retribuzione, dev'essere inteso non solo il salario o trattamento normale di base o minimo, ma anche «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». Nelle conclusioni per la causa 69/80, *Worringham e Humphreys* (Racc. 1981, pag. 796), l'avvocato generale Warner ha affermato che la frase «vantaggi ... in contanti o in natura» gli pareva essere di «grande importanza». Nella sentenza emessa nella stessa causa, la Corte ha ritenuto che la nozione di retribuzione va intesa in senso lato.

L'indennità per il pensionamento anticipato viene direttamente versata dal datore di lavoro al suo dipendente. Il Burton assume che, di per sé sola, questa caratteristica induce ad ammettere una forte presunzione nel senso che tale indennità rientri nell'ambito del principio della parità di retribuzione. Fra il datore di lavoro e il lavoratore esiste un vincolo diretto, in ragione del lavoro che il lavoratore compie per il datore di lavoro. L'indennità per il pensionamento anticipato costituisce manifestamente un vantaggio offerto al lavoratore in ragione del suo lavoro. Trattasi d'un pagamento fatto «in relazione al rapporto di lavoro» (conclusioni dell'avvocato generale Roemer nella causa 20/71, *Sabbatini* c/ *Parlamento europeo*, Racc. 1972, pag. 345).

Dal metodo di calcolo dell'indennità per il pensionamento anticipato risulta che questa è indissolubilmente connessa alle prestazioni corrisposte dal lavoratore al suo datore di lavoro. L'indennità viene calcolata con riferimento a tre elementi, di cui due, cioè l'anzianità e l'importo della retribuzione periodica, sono fonda-

mentali nel rapporto di lavoro. Il terzo elemento è l'età: i lavoratori più vecchi vengono considerati come aventi maggiore interesse alla prosecuzione del rapporto di lavoro. L'indennità per il pensionamento anticipato fa parte del corrispettivo pattuito fra il datore di lavoro e il lavoratore per le prestazioni da questi corrisposte al primo. L'obbligo di conservare il posto al lavoratore e di pagargli una retribuzione periodica viene sostituito dal versamento di un'indennità forfettaria da parte del datore di lavoro. Tale prestazione viene erogata in ragione dell'impiego del lavoratore, non già nel senso di determinati compiti particolari da questi assolti, bensì nel senso di lavoro o posto.

L'interpretazione dell'art. 119 non viene per nulla modificata dal fatto che un determinato lavoratore lasci volontariamente o coercitivamente il suo posto, giacché ciò riguarda semplicemente chi fa la scelta. Volontariamente o no, il lavoratore perde il suo posto, al cui mantenimento egli ha un interesse. Uno degli scopi del regime generale d'indennità per il pensionamento anticipato è proprio quello di indurre i lavoratori ad accettare di buon grado il collocamento a riposo reso necessario nell'interesse di un'attività redditizia. Uno scopo del genere viene perfettamente raggiunto quando i lavoratori sono disposti a lasciare volontariamente il posto in ragione delle indennità loro offerte per il pensionamento anticipato. Sarebbe di scarsa rilevanza accertare che, nel caso di specie, le indennità per il pensionamento anticipato non sono state versate a norma delle clausole del contratto di lavoro.

Nella sentenza 25 maggio 1971 (causa 80/70, *Defrenne (n. 1)*, Racc. 1971, pag. 445), la Corte ha dichiarato:

«La pensione vecchiaia attribuita nell'ambito di un regime legale di previdenza sociale non costituisce un vantaggio pagato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del Trattato CEE».

Secondo il Burton, l'indennità per il pensionamento anticipato, di cui trattasi nella presente causa, non presenta alcuna delle caratteristiche che hanno indotto la Corte a dichiarare nella causa Defrenne (n. 1) che la pensione di vecchiaia non è una retribuzione e, nelle circostanze del caso di specie, deve ritenersi che l'indennità per il pensionamento anticipato è sottoposta al principio della parità delle retribuzioni. Essa viene versata in considerazione di una già intervenuta o prevedibile riduzione delle esigenze dell'impresa datrice di lavoro per quanto riguarda un determinato tipo di attività dei propri dipendenti. Il lavoratore ha diritto alla prestazione per il fatto che il datore di lavoro non ha più bisogno ch'egli svolga le sue specifiche mansioni. L'importo della prestazione viene calcolato con riferimento alle caratteristiche del posto occupato dal lavoratore alle dipendenze del datore di lavoro. Il lavoratore indipendente non fruisce d'una prestazione del genere.

Nella sentenza 15 giugno 1978 (causa 149/77, *Defrenne (n. 3)*, Racc. 1978, pag. 1365), la Corte ha dichiarato che:

«l'art. 119 del Trattato CEE non può essere inteso come una norma che prescriva, oltre alla parità delle retribuzioni, anche la parità delle altre condizioni di lavoro per i lavoratori dei due sessi».

Si potrebbe quindi ritenere, in base a questa pronunzia, che una qualsiasi disparità di trattamento economico, derivante dalla fissazione, a qualunque fine, di limiti d'età diversi per gli uomini e per le donne, non sia sottoposta al principio della parità di retribuzione.

Tuttavia, secondo il Burton, è evidente che il principio della parità di retribuzione osta a determinate disparità finanziarie risultanti da diversi limiti d'età. La causa *Worringham* ne offre un esempio. In quel caso, il diritto delle donne alla parità di retribuzione rispetto agli uomini addetti allo stesso lavoro era subordinato alla condizione che le interessate avessero almeno 25 anni di età. Le donne di età inferiore ai 25 anni erano finanziariamente svantaggiate per effetto di tale condizione. La Corte ha dichiarato che tale svantaggio finanziario risultante dalla condizione dell'età minima imposta alle donne viola il principio della parità di retribuzione.

Il Burton sostiene che tra i fatti della causa Defrenne n. 3 ed i fatti della presente causa sussistono differenze fondamentali che pongono i primi al di fuori della nozione di retribuzione di cui all'art. 119 ed i secondi nell'ambito di questa. La clausola determinante del contratto della sig.na Defrenne non aveva ad oggetto una prestazione in danaro. Essa stabiliva semplicemente che il rapporto di lavoro si sarebbe automaticamente estinto una volta che l'interessata avesse raggiunto una determinata età. Viceversa, il limite d'età minimo imposto dal contratto collettivo per quanto riguarda il diritto all'indennità per il pensionamento anticipato è una condizione che si riferisce direttamente al versamento, da parte del datore di lavoro, d'una somma di danaro al lavoratore. Il limite di età ha la sola funzione di determinare se il lavoratore possa fruire di una prestazione da parte del datore di lavoro dopo aver lasciato il posto. D'altronde, la condizione relativa all'età, per il Burton, implica non solo che questi dovrebbe attendere più a lungo di un dipendente di sesso femminile per fruire dello stesso trattamento economico, ma inoltre che, a differenza di una donna, egli non avrebbe alcun diritto all'indennità. Questa spetta soltanto a coloro che soddisfano la condizione in un determinato momento. Di conseguenza, una donna di 58 anni ha la seguente alternativa: può lasciare il posto fruendo dell'indennità per pensionamento anticipato o restare in attività sino all'età normale della pensione. Un uomo di 58 anni ha invece un'alternativa diversa e meno favorevole: può lasciare il posto senza fruire dell'indennità per il pensionamento anticipato o restare in attività sino alla pensione.

Il Burton sostiene quindi che il limite d'età non è una condizione riferentesi ad un elemento diverso dalla retribuzione, che abbia conseguenze finanziarie incidentali. Esso concorre invece direttamente a determinare la retribuzione del lavoratore, nel senso ampio in cui l'art. 119 intende la nozione di retribuzione.

Secondo il Burton, la seconda questione va risolta nel senso che il principio della parità di retribuzione è direttamente efficace negli Stati membri e conferisce quindi ai singoli, nei casi come quello in esame, diritti ch'essi possono far valere in forza del diritto comunitario.

La Corte ha dichiarato che l'art. 119 del Trattato si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venire rilevata in base ai soli criteri d'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 (sentenza nella causa 69/80, già menzionata, e sentenza 31 marzo 1981 nella causa 96/80, *Jenkins*, Racc. 1981, pag. 911).

La forma di discriminazione contestata dal Burton può, secondo l'interessato, es-

sere accertata dai giudici nazionali in base ai soli criteri d'identità di lavoro e di parità di retribuzione, stabiliti dall'art. 119.

Relativamente alla terza questione, il Burton osserva che, qualora la prima venisse risolta negativamente, nel senso che l'indennità per il pensionamento anticipato non rientri nella nozione di retribuzione di cui all'art. 119, una indennità del genere sarebbe comunque sottoposta al principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda le «condizioni di lavoro», enunciato dall'art. 1, n. 1, dall'art. 2, n. 1, e dall'art. 5, n. 1, della direttiva n. 76/207.

La direttiva sulla parità di trattamento è intesa ad attuare, negli Stati membri, il principio della «parità di trattamento» per quanto riguarda (fra l'altro) le condizioni di lavoro (art. 1, n. 1). Essa sancisce quindi un principio generale di diritto comunitario che vieta le discriminazioni basate sul sesso in materia di condizioni d'impiego e di lavoro dei lavoratori di sesso maschile e dei lavoratori di sesso femminile. Il primo punto del preambolo della direttiva sulla parità di trattamento si richiama alle «condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni» ed è chiaro che l'espressione «condizioni di lavoro» ha portata più ampia della nozione, sia pure intesa in senso lato, di «retribuzione» di cui all'art. 119. Ciò trova inoltre conferma nell'art. 5, n. 1, della direttiva sulla parità di trattamento, norma che si riferisce alle «condizioni di lavoro» comprese le condizioni di licenziamento.

Il Burton sostiene che dall'interpretazione data dalla Corte all'art. 48 del Trattato e all'art. 7 del regolamento del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori nell'ambito della Comunità (GU n. L 257, pag. 2), risulta che il divieto di discriminazione riguarda, fra le «condizioni di lavoro», anche il versamento, da parte del datore di lavoro, dell'indennità al lavoratore che desidera lasciare il posto. Il Burton è del parere che l'espressione «condizioni di lavoro», nella direttiva sulla parità di trattamento, va interpretata in modo coerente con l'interpretazione che la Corte ha dato all'analoga espressione contenuta nell'art. 48 del Trattato e nell'art. 7 del regolamento n. 1612/68.

L'art. 5, n. 1, della direttiva sulla parità di trattamento, come l'art. 7 del regolamento n. 1612/68, contempla espressamente il «licenziamento». Esso prescrive che «siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso» per quanto riguarda «le condizioni di lavoro comprese le condizioni inerenti al licenziamento». È evidente che l'espressione «condizioni inerenti al licenziamento» si riferisce a tutte le situazioni in cui il datore di lavoro ponga fine, sotto qualsiasi forma, ad un contratto di lavoro.

L'art. 1, n. 1, della direttiva sulla parità di trattamento distingue fra le condizioni di lavoro e determinate altre materie che rientrano nel suo ambito d'applicazione, da un lato, e la previdenza sociale, che viene comtemplata fra le condizioni di cui al n. 2 dello stesso articolo, dall'altro. Il principio della parità di trattamento è stato attuato, in materia di previdenza sociale, con la direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, n. 79/7 (GU 1979, n. L 6, pag. 24). Questa direttiva non si applica alle indennità per il pensionamento anticipato, prescindendo dal se esse siano dovute per legge o ad altro titolo. Le indennità per il pensionamento anticipato non vengono versate per garantire la protezione contro i rischi di disoccupazione ed hanno natura completamente diversa da quella delle prestazioni di previdenza sociale. Perciò, le indennità per il pensionamento anticipato

sono state sempre escluse dalla definizione della previdenza sociale nella normativa internazionale e comunitaria.

Quanto alla seconda parte della terza questione, il Burton sostiene che il principio della parità di trattamento ha, negli Stati membri, efficacia diretta ed attribuisce quindi ai singoli, nei casi come quello in esame, diritti ch'essi possono far valere in forza del diritto comunitario.

L'art. 1, n. 1, della direttiva sulla parità di trattamento dichiara quale scopo «l'attuazione, negli Stati membri, del principio della parità di trattamento». Le disposizioni della direttiva, soprattutto l'art. 6, mostrano che gli autori hanno inteso offrire ai singoli, uomini e donne, mezzi d'impugnazione efficaci da esperire dinanzi ai giudici nazionali in caso di mancata applicazione del principio sancito dalla direttiva.

Il Burton sostiene che le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento, da lui invocate nella presente causa, sono adeguatamente chiare e precise per avere efficacia diretta. Esse sono, infatti, altrettanto chiare e precise quanto altre norme di diritto comunitario contenenti un divieto di discriminazione (ad es. gli artt. 48, 59 e 119 del Trattato) per le quali la Corte ha dichiarato ch'esse attribuiscono ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare. Esse contemplano la protezione cui i singoli hanno diritto e che questi possono cercare di ottenre davanti ai giudici nazionali per fruire del diritto fondamentale loro riconosciuto dal Trattato. Esse forniscono le precisazioni necessarie per garantire che il diritto sia tutelato e posto in atto dai giudici nazionali in base ai soli criteri della direttiva sulla parità di trattamento. Inoltre, una volta scaduto il termine impartito per conformarsi alla direttiva, le disposizioni di questa che sono rilevanti nella fattispecie (cioè gli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1) sono divenute complete e incondizionate.

Il Burton osserva che la natura giuridica del Board e i rapporti di questo ente col Regno Unito sono irrilevanti ai fini della presente controversia. A suo avviso, in materia di discriminazione professionale, sarebbe fondamentalmente errato limitare al settore pubblico l'efficacia diretta di una norma comunitaria che vieta la discriminazione. In materia di discriminazione professionale, una norma di diritto comunitario contemplata da una direttiva e contenente un siffatto divieto di discriminazione può avere efficacia diretta «orizzontale» per quanto riguarda i rapporti fra lavoratori e datori di lavoro del settore privato. Se, contrariamente a quanto da lui sostenuto, le considerate disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento avessero efficacia solo nei confronti dei datori di lavoro del settore pubblico, il Burton assume che il Board è un datore lavoro del settore pubblico e che, quindi, la questione 3 ii) va comunque risolta affermativamente.

Il «*British Railways Board*» (Board) sostiene che l'indennità per il pensionamento anticipato, pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto, non ricade sotto il principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato CEE e all'art. 1 della direttiva del Consiglio n. 75/117.

I termini dell'art. 119 del Trattato non sono atti ad includere indennità non previste fra le condizioni del contratto di lavoro. L'indennità per il pensionamento anticipato non può definirsi correttamente «retribuzione», «stipendio» o «al-

tro vantaggio» riscosso direttamente o indirettamente da un dipendente in ragione del suo impiego.

Per quanto riguarda l'art. 1 della direttiva n. 75/117, il Board osserva che la Corte ha già dichiarato che detto articolo, destinato a facilitare l'applicazione concreta del principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119 del Trattato, non incide affatto sul contenuto o sulla portata di tale principio, quale definito da quest'ultima disposizione. Di conseguenza, l'indennità per il pensionamento anticipato non ricade nell'ambito d'applicazione della direttiva n. 75/117.

Secondo il Board, il principio della parità di retribuzione, di cui all'art. 119 del Trattato, non ha, nelle circostanze considerate, efficacia diretta negli Stati membri, sì da conferire ai singoli dei diritti che questi possano far valere in forza del diritto comunitario. Nella sentenza 8 aprile 1976 *(Defrenne, n. 2)*, la Corte ha dichiarato che il principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, di cui all'art. 119, può esser fatto valere dinanzi ai giudici nazionali degli Stati membri. Tuttavia, la Corte si è pronunziata nel senso che va posta una distinzione fra le discriminazioni dirette e palesi, che si possono accertare in base ai soli criteri d'identità di lavoro e parità di retribuzione indicati dall'art. 119, da un lato, e, dall'altro lato, le discriminazioni indirette e dissimulate, che possono essere messe in luce solo valendosi di disposizioni d'attuazione più precise, di carattere comunitario o nazionale. La conclusione da trarre da questa sentenza e dalla più recente sentenza nella causa Jenkins, già menzionata, è che l'art. 119 ha efficacia diretta solo nella prima delle ipotesi prospettate.

Il Board sostiene che la discriminazione lamentata dal Burton è indiretta o dissimulata e che, di conseguenza, l'art. 119 non ha efficacia diretta.

A suo avviso, un'indennità per pensionamento anticipato, del genere contemplato dal regime del Board, non ricade nell'ambito d'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda le «condizioni di lavoro», di cui all'art. 1, n. 1, e all'art. 5, n. 1, della direttiva n. 76/207. L'art. 5 della suddetta direttiva dispone che le condizioni di lavoro comprendono le condizioni inerenti al licenziamento, ma non fa alcuna menzione delle condizioni che disciplinano il pensionamento anticipato. All'art. 1, n. 2, la direttiva n. 76/207 esclude espressamente dal proprio ambito d'applicazione la previdenza sociale, senza fare alcun riferimento a regimi per il pensionamento anticipato. Perciò, secondo il Board, deve ritenersi che le disposizioni generali di tale direttiva non si applicano a regimi del genere.

Il *Governo britannico* sostiene che l'indennità per il pensionamento anticipato non costituisce una «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 del Trattato. Esso assume che la differenza stabilita fra uomini e donne, relativamente al limite d'età per fruire delle indennità per il pensionamento anticipato, è una conseguenza diretta della differenza esistente fra i due sessi quanto all'età minima per il pensionamento. Secondo il Governo britannico, le somme necessarie per pagare le indennità provengono da un regime di pensione proprio delle ferrovie britanniche e l'entità della prestazione può essere inferiore per una donna (in quanto essa ha meno anni di servizio), ma il versamento viene effettuato cinque anni prima che per un uomo. L'importo dell'indennità per il pensionamento anticipato non è direttamente connesso alla

quantità del lavoro svolto o al valore di tale lavoro. Esso è legato all'importo che sarebbe versato all'interessato al raggiungimento dell'età minima per il pensionamento. Per il fatto che percepisce l'indennità, il dipendente deve cessare la sua attività, che gli consentiva sino a quel momento di guadagnare più della pensione riscossa in forza del regime. Ciò complica ulteriormente qualsiasi tentativo di ricollegare l'importo dell'indennità al lavoro svolto o al valore di tale lavoro. Il periodo cui si riferisce l'indennità e quindi l'importo di questa dipendono sia dall'età raggiunta al momento del pensionamento, dal quale l'indennità viene versata, sia dalle probabilità di sopravvivenza sino all'età normale per il pensionamento. È ben noto che, in generale, le probabilità di sopravvivenza sono maggiori per le donne che non per gli uomini.

La seconda parte dell'art. 119 definisce la nozione di «retribuzione». Tale disposizione precisa la natura e la portata del principio della parità di trattamento, su cui è basato l'art. 119.

Tale principio tiene conto del rapporto esistente fra ciò che i lavoratori ricevono, direttamente o indirettamente, e la quantità o il valore del lavoro ch'essi forniscono in cambio. L'esistenza d'una illegittima discriminazione fondata sul sesso dipende dall'eventuale variazione del rapporto fra la retribuzione, da una parte, e il lavoro o il valore del lavoro, dall'altra, in ragione del sesso del lavoratore.

Il vantaggio di cui trattasi nella presente causa è di tal natura che né il suo costo né il suo valore possono paragonarsi alla quantità o al valore del lavoro effettuato da dipendenti di sesso maschile o femminile. È evidentemente esatto che, in generale, il vantaggio di cui trattasi può definirsi come un supplemento di retribuzione pagato in ragione dell'attività del lavoratore e che non sarebbe stato corrisposto senza tale attività; cionondimeno, giacché l'indennità non può ricollegarsi al lavoro effettuato, non si può invocare il principio di cui all'art. 119.

Il fatto generalmente ammesso, che l'indennità ha carattere extracontrattuale, facoltativo e discrezionale sottolinea ch'essa non è il corrispettivo per un lavoro effettuato, ma viene attribuita in cambio della promessa di smettere di lavorare.

Come la Corte ha dichiarato nella sentenza 15 giugno 1978 (causa 149/77, *Defrenne, n. 3,* Racc. 1978, pag. 1365), «l'art. 119 ... non può essere inteso come una norma che prescriva, oltre alla parità delle retribuzioni, anche la parità delle altre condizioni di lavoro per i lavoratori dei due sessi».

L'elemento «pensione» contenuto nel versamento ha particolare importanza per il Regno Unito.

L'indennità di cui trattasi viene versata da un regime pensionistico proprio del Board. Tale regime, che esclude per convenzione determinate persone dal regime generale statale, è un regime autorizzato e soggetto ai requisiti posti dal «Social Security Act» del 1973, dal «Social Security Pensions Act» del 1975 e dal «Finance Act» del 1970. Come il Regno Unito ha fatto presente nelle osservazioni scritte nella causa Worringham e Humphreys, già menzionata, la sua politica sociale, che si rispecchia nella sua legislazione, richiede che tutti i lavoratori di-

pendenti partecipino al regime pensionistico statale; essi possono, tuttavia, ricevere una parte delle prestazioni da un regime pensionistico professionale. Il primo tipo di regime è direttamente disciplinato dalla legge e non implica alcun accordo nell'ambito dell'impresa o della branca professionale in esame. Il secondo tipo di regime, che è quindi complementare al primo, deve d'ora in poi rispondere a taluni tassativi criteri contemplati dal «Social security Pensions Act», legge intesa a garantire che le prestazioni erogate a ciascun lavoratore siano adeguate in termini di politica sociale. Prescindendo dal se abbiano o meno il suddetto carattere speciale, i regimi pensionistici devono, a norma del «Finance Act» già menzionato (modificato col «Finance Act» del 1971), essere autorizzati dal «Board of Inland Revenue» (amministrazione delle imposte). I due tipi di regime pensionistico sono ormai inestricabilmente connessi, e, in pratica, si integrano l'un l'altro.

La maggior parte dei regimi pensionistici professionali vigenti nel Regno Unito funzionano secondo il modello del regime pensionistico nazionale: le pensioni vengono corrisposte a partire dall'età di 65 anni per gli uomini e di 60 per le donne. Le prestazioni erogate in base ai regimi privati sono abitualmente concepite in maniera da tener conto delle prestazioni corrisposte in base al regime nazionale.

I datori di lavoro possono quindi essere convenzionalmente esclusi da una parte (ma non dalla totalità) del regime statale (ciò vale per il Board) o, per contro, partecipare pienamente a tale regime. Tanto il datore di lavoro, quanto i dipendenti, convenzionalmente esclusi dal regime pensionistico nazionale, devono pagare contributi ridotti al fondo nazionale d'assicurazione. Lo Stato versa al fondo nazionale d'assicurazione sovvenzioni per coloro che sono convenzionalmente esclusi dal regime statale ed i pensionati che ricevono da un regime speciale l'equivalente della pensione complementare versata dallo Stato fruiscono, contro l'inflazione, della stessa tutela offerta dallo Stato a coloro che sono stati affiliati al solo regime nazionale.

La legislazione del Regno Unito tutela i diritti a pensione di coloro che sono iscritti a regimi pensionistici professionali.

Se, per qualsivoglia ragione, un regime pensionistico speciale relativo ai lavoratori subordinati di una determinata categoria professionale non garantisce prestazioni equipollenti a quelle del regime statale, l'assicurato in forza di tale regime, che ha rinunciato per contratto al regime nazionale, può esser trattato come se fosse stato sempre iscritto a tutti gli effetti a quest'ultimo regime e può quindi fruire di tutte le prestazioni del regime statale. Infine, i regimi speciali debitamente autorizzati fruiscono di notevoli agevolazioni fiscali in ragione del loro contributo al trattamento di quiescenza dei pensionati.

Il Governo britannico sostiene, in conformità alle conclusioni dell'avvocato generale Dutheillet de Lamothe nella prima causa Defrenne, che i regimi statali non ricadono sotto l'art. 119 e sarebbe strano che i requisiti imposti dal diritto comunitario ai regimi speciali siano diversi da quelli imposti ai regimi statali. Lo stesso Governo, condividendo l'opinione dell'avvocato generale nella causa Worringham e Humphreys, già menzionata, ritiene che un regime pensionistico privato avente la funzione — come quello esistente nel Regno Unito — non già di integrare il regime previdenziale statale,

bensì di sostituirlo, in tutto o in parte, deve considerarsi come estraneo all'ambito d'applicazione dell'art. 119 e come rientrante nelle più ampie rubriche dell'art. 118.

Le somme versate nella presente fattispecie a titolo d'indennità per il pensionamento anticipato non rappresentano pensioni o altre prestazioni di quiescenza nel senso corrente di somme versate in ragione o in seguito al collocamento a riposo, se e quando il dipendente, raggiunge la normale età pensionabile o smette di lavorare a causa del suo stato di salute; e ciò nonostante il fatto che dette somme sono pagate, per ragioni di praticità, in base ad un regime pensionistico, calcolate, per quanto riguarda le prestazioni versate periodicamente, con riferimento alla pensione normalmente corrisposta all'età minima di pensionamento, e versate a partire da date che sono direttamente connesse al raggiungimento dei normali limiti d'età per il pensionamento. La somma forfettaria che viene pagata in quest'ultima occasione e l'indennità di decesso corrisposta nell'ambito del regime pensionistico determinano l'importo dell'anticipo che il datore di lavoro è disposto a versare al dipendente, sotto forma di una somma forfettaria, in caso di pensionamento anticipato. Poiché l'importo della pensione varia a seconda dell'età minima di pensionamento (diversa per gli uomini e per le donne), gli importi delle indennità per il pensionamento anticipato nonché le date dalle quali queste possono essere versate sono anch'esse diverse in ragione del sesso dell'interessato.

Il Governo britannico ammette che esistono affinità fra la pensione normale e le indennità per il pensionamento anticipato. A suo avviso, tali affinità sono tali che, anche se le somme di cui trattasi dovessero essere qualificate come retribuzione, sarebbe illogico, a prescindere da altre considerazioni, riconoscere efficacia diretta alle disposizioni dell'art. 119 nel senso ch'esse impongano la parità di trattamento per quanto riguarda tali indennità, in particolare perché non si favorirebbero tali regimi rendendoli sostanzialmente più costosi e meno interessanti per i datori di lavoro. Questi regimi hanno un'utilità sociale ed economica per determinati settori in cui, altrimenti, si dovrebbe far ricorso a licenziamenti, e non dovrebbero essere contrastati, se non per ragioni chiare e imperative.

Quanto all'efficacia diretta dell'art. 119, il Governo britannico ritiene sufficiente citare la sentenza 31 marzo 1981 nella causa Jenkins, già menzionata:

«Come la Corte ha già esposto nella sua giurisprudenza (sentenza 8 aprile 1976, *Defrenne,* causa 43/75, Racc. pag. 455; sentenza 27 marzo 1980, *MacCarthys,* causa 129/79, Racc. pag. 1275; sentenza 11 marzo 1981, *Lloyds,* causa 69/80), l'art. 119 del Trattato si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri d'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. Fra le discriminazioni che possono venire così rilevate dal giudice, la Corte ha menzionato in particolare il caso di disparità di retribuzione fra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro, prestato nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici».

Il Governo britannico sostiene che, qualora, contrariamente a quanto da esso già sostenuto, le indennità per il pensionamento anticipato costituissero una retri-

buzione ai sensi dell'art. 119, le disposizioni di questo articolo non potrebbero applicarsi in maniera da attribuire ai singoli, in casi come quello in esame, diritti ch'essi possano far valere direttamente, senza l'ausilio di provedimenti nazionali o comunitari che indichino come attuare la parità.

Il Governo britannico sostiene inoltre che, dopo la sentenza Defrenne n. 2, l'art. 119 non può avere efficacia diretta per quanto riguarda le discriminazioni indirette o dissimulate, cioè quelle che non possono essere rilevate in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione.

Perciò, secondo il Regno Unito, è chiaro che ove, contrariamente a quanto da esso sostenuto, l'art. 119 si applichi sia alle pensioni in generale, sia alle indennità di cui trattasi, tale applicazione non potrà avvenire in base all'efficacia diretta dello stesso articolo.

Quanto all'art. 1 della direttiva del Consiglio n. 75/117, il Regno Unito fa presente che, qualora l'indennità di cui è causa non fosse una retribuzione ai sensi dell'art. 119, la direttiva sarebbe irrilevante per il caso di specie (cfr. causa Worringham e Humphreys).

Ove, d'altra parte, l'indennità dovesse qualificarsi come retribuzione ai sensi dell'art. 119, ma la Corte dichiarasse che essa non ricade nell'ambito d'applicazione diretta di tale disposizione, potrebbe, in teoria, sorgere il problema degli effetti della direttiva.

Il Governo britannico vuole ricordare brevemente alla Corte che, a suo avviso, le direttive non possono avere l'effetto di porre obblighi a carico dei singoli. Le direttive sono rivolte unicamente agli Stati membri e si presume ch'esse pongano obblighi unicamente a carico di detti Stati.

Quanto all'art. 1, n. 2, e all'art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio n. 76/207, ad avviso del Governo britannico essi non incidono affatto sulla legittimità delle indennità per il pensionamento anticipato.

Fra i settori enumerati nell'art. 1 della direttiva, il solo che potrebbe avere qualche rilevanza nella presente causa è quello della previdenza sociale. Tuttavia, in propositio, l'art. 1, n. 2, dispone:

«Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione».

Perciò, fatta eccezione per quanto disposto dall'art. 2, n. 1, i problemi di previdenza sociale esulano dall'ambito d'applicazione della direttiva, dato che ulteriori provvedimenti devono essere adottati in materia e che la Commissione presenterà un progetto di direttiva che tratterà specificamente della parità di trattamento nei regimi previdenziali di categoria.

Il *Governo danese* s'interessa soltanto alla questione sub 3 ii), cioè a quella del se le disposizioni d'una direttiva possano o debbano servire di base ai fini della soluzione di controversie pendenti davanti ai giudici nazionali, anche se tali disposizioni non abbiano costituito oggetto di provvedimenti d'attuazione nell'ordinamento nazionale.

Dalla giurisprudenza della Corte sull'efficacia diretta delle direttive risulta che i singoli possono far valere in giudizio le disposizioni d'una direttiva al fine di sottrarsi alle conseguenze negative per essi derivanti da un provvedimento di diritto interno. È quindi possibile invocare una

direttiva nei confronti di uno Stato membro qualora la disposizione di cui trattasi sia tale da avere efficacia diretta (sentenza 6 ottobre 1970, causa 9/70, *Grad*, Racc. 1970, pag. 825; sentenza 4 dicembre 1974, causa 41/74, *Van Duyn*, Racc. 1974, pag. 1337, e sentenza 1° febbraio 1977, causa 51/76, *Verbond van Nederlandse Ondernemingen*, Racc. 1977, pag. 113).

La giurisprudenza della Corte tende a consentire ai singoli d'invocare le disposizioni delle direttive nelle controversie che li oppongono allo Stato. Tale giurisprudenza si basa sul fatto che sarebbe incompatibile col carattere vincolante che l'art. 189 riconosce alle direttive l'escludere categoricamente che gli obblighi da esse imposti allo Stato possano esser fatti valere dagli interessati. Qualora ai singoli fosse preclusa la possibilità di avvalersi d'una direttiva che impone allo Stato membro un certo comportamento, l'efficacia diretta di tale atto sarebbe infatti attenuata e si impedirebbe l'applicazione uniforme del diritto comunitario.

Secondo il Governo danese, non vi è ragione di estendere tale giurisprudenza a casi in cui il riconoscimento dell'efficacia diretta d'una direttiva implichi obblighi per il singolo. Questo punto di vista trova conforto nella sentenza 18 novembre 1975 (causa 30/75, *Unil-IT*, Racc. 1975, pag. 1419), in cui la Corte ha dichiarato che lo Stato membro il quale non abbia adottato i provvedimenti per la concreta attuazione di una decisione non può opporre agli operatori economici l'inadempimento degli obblighi ch'essa impone.

Nella sentenza 5 aprile 1979 (causa 148/78, *Ratti*, Racc. 1979, pag. 1629), la Corte ha precisato, come aveva fatto l'avvocato generale, che una direttiva, per sua natura, impone obblighi solo agli Stati membri. La circostanza che il singolo possa avvalersi d'una direttiva non modifica la natura giuridica di tale atto, volto ad imporre obblighi agli Stati membri.

Dall'art. 189 risulta che la direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la sua competenza in merito alla forma e ai mezzi. Di conseguenza, sono sempre necessarie, anche se in via d'eccezione la direttiva dovesse essere direttamente efficace, norme nazionali di attuazione (sentenza 6 maggio 1980, causa 102/79, *Commissione* c/ *Belgio*, Racc. 1980, pag. 1473).

Perciò, le autorità e i giudici nazionali devono, in linea di principio, applicare le norme nazionali d'attuazione e non le disposizioni della direttiva.

Dalla definizione dei regolamenti, delle direttive, delle decisioni, delle raccomandazioni e dei pareri, di cui all'art. 189, risulta che ai singoli non possono essere imposti obblighi direttamente in forza delle disposizioni d'una direttiva.

I regolamenti possono creare obblighi che s'impongono a tutti, sia agli Stati membri, sia ai singoli. Essi hanno portata generale. Le decisioni possono vincolare solo i destinatari da esse designati. D'altro canto, esse possono essere rivolte tanto agli Stati membri quanto ai singoli.

Anche le norme del Trattato relative alla pubblicazione degli atti giuridici militano

decisamente a favore della tesi secondo cui solo gli Stati membri possono essere vincolati dalle disposizioni d'una direttiva. Dall'art. 191 del Trattato risulta che i regolamenti devono essere pubblicati nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, mentre le direttive e le decisioni vengono notificate ai loro destinatari e hanno effetto in virtù di tale notificazione. Secondo il Governo danese, questo è un principio fondamentale degli ordinamenti giuridici degli Stati membri, secondo cui gli atti giuridici di portata generale devono esser pubblicati per potersi applicare ai singoli. Tale principio è stato sancito dall'art. 22 della Costituzione danese.

In conformità a tale principio, l'art. 191 istituisce l'obbligo della pubblicazione solo per gli atti giuridici che, secondo l'art. 189, possono vincolare i singoli. Le direttive non devono essere pubblicate; pertanto, si può concludere che le direttive non possono, per loro natura, contenere disposizioni che vincolano i singoli.

Le direttive vengono pubblicate, nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, sotto la rubrica «Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione d'applicabilità», che riguarda essenzialmente atti per i quali si deve ritenere che la pubblicazione serve, al massimo, ad informare i singoli. Questi, tuttavia, si trovano di fronte ad una grave difficoltà, in quanto non sono in grado di conoscere la data in cui una direttiva entra in vigore, o il momento in cui le sue disposizioni acquistano efficacia nel diritto interno, dato che dalla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale non risulta la data in cui gli Stati membri hanno avuto comunicazione di tale direttiva.

Il Governo danese ritiene che, per quanto riguarda i singoli, vada attribuita particolare rilevanza alla certezza del diritto. I singoli sono oggi tenuti non solo a prendere conoscenza delle fonti del diritto interno, ma anche a prestare attenzione alle fonti del diritto comunitario. Qualora, in determinate ipotesi, le direttive fossero opponibili ai singoli, ne risulterebbe una incertezza giuridica latente, che renderebbe difficile al singolo conformarsi senza timore alla situazione normativa esistente sul piano nazionale. Il Governo danese è del parere che questa conseguenza sarebbe inaccettabile.

Pertanto, secondo il Governo danese, i singoli devono poter presumere, in conformità alla giurisprudenza della Corte, che le direttive vanno attuate nell'ordinamento nazionale mediante norme di diritto interno. In particolare, il combinato disposto degli artt. 189 e 191 del Trattato esclude la possibilità che le disposizioni di una direttiva impongano obblighi a soggetti diversi dagli Stati membri.

Il Governo danese propone quindi alla Corte di risolvere la questione sub 3(ii) dell'ordinanza di rinvio nel senso che il principio della parità di trattamento per gli uomini e per le donne per quanto riguarda «le condizioni di lavoro», ai sensi degli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207, non è direttamente efficace negli Stati membri a danno dei signoli.

La *Commissione* sostiene che l'indennità per il pensionamento anticipato pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto rientra nella nozione di «retribuzione» di cui al 2° comma dell'art. 119. Poiché l'importo dell'indennità per il pensionamento anticipato è connesso alla durata del rap-

porto di lavoro, il versamento dell'indennità si effettua in gran parte in ragione del suddetto lavoro. Anche il versamento d'una somma forfettaria che non dipende esclusivamente dalla durata del rapporto di lavoro è legato al fatto che il lavoratore è stato occupato alle dipendenze del datore di lavoro.

La Commissione considera che il principio della parità di retribuzione si estende anche alle indennità per il pensionamento anticipato. Tale principio può esser fatto valere dai lavoratori dinanzi ai giudici nazionali, nei confronti del loro datore di lavoro, direttamente in forza dell'art. 119. Non è necessario provare che esistono disposizioni d'attuazione adottate a livello comunitario o a livello nazionale per accertare se il pagamento d'una particolare idennità abbia o no determinato una discriminazione basata sul sesso. Siffatte discriminazioni sono dirette e palesi e si possono accertare unicamente in base ai soli criteri di parità di retribuzione indicati dall'art. 119 (sentenza 8 aprile 1976 nella causa 43/75, *Defrenne*).

Sulla questione della Differenza fra i rispettivi limiti di età cui è subordinata, per gli uomini e per le donne, la possibilità di chiedere l'indennità per il pensionamento anticipato, la Commissione osserva che, qualora il versamento di tale indennità dipenda dal fatto che l'interessato abbia raggiunto una certa età, tale condizione va considerata come una «condizione di lavoro» ai fini della direttiva n. 76/207.

Non è necessario stabilire se la direttiva n. 76/207 abbia efficacia diretta, giacché qualora si dovesse ammettere che la questione dell'età ricade sotto le disposizioni di tale direttiva, ne conseguirebbe che gli Stati membri sarebbero tenuti a garantire che, su questo punto, la direttiva sia attuata a livello nazionale. Poiché non vi è necessariamente contrasto, riguardo a questo punto, fra la direttiva e la legislazione nazionale di cui trattasi (legge del 1975 sulla discriminazione basata sul sesso), la Commissione è del parere che sia superfluo andare oltre e chiedersi se la direttiva abbia tale efficacia diretta «orizzontale», cioè se, in mancanza di qualsiasi legislazione nazionale in materia o in presenza di disposizioni nazionali incompatibili con la suddetta direttiva, il singolo possa far valere direttamente una delle disposizioni di questa, nei confronti del suo datore di lavoro, ai giudici nazionali. Qualora la Corte ritenesse che la direttiva n. 76/207 intende specificamente stabilire, ad esempio, che la questione dell'età costituisce una condizione di lavoro ai fini dell'applicazione degli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva stessa, le autorità nazionali sarebbero tenute ad interpretare il diritto interno, ad esempio l'art. 6, 4° comma, della legge del 1975 sulla discriminazione basata sul sesso, in conformità alla decisione della Corte. Orbene, nella presente causa, detto articolo non può essere interpretato in maniera da consentire una discriminazione basata sul sesso e sull'età quanto al versamento dell'indennità per il pensionamento anticipato.

La Commissione propone quindi di risolvere come segue le questioni sollevate dall'Employment Appeal Tribunal:

1) L'«indennità per il pensionamento anticipato», pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto, costituisce una «retribuzione» ai sensi del 2° comma dell'art. 119 del Trattato.

2) Quando il versamento d'una siffatta indennità dipende dal fatto che l'interessato abbia raggiunto una certa età, tale condizione va considerata come una «condizione di lavoro» ai fini della direttiva del Consiglio n. 76/207.

III — La fase orale del procedimento

All'udienza del 7 ottobre 1981, il sig. Burton, con l'avv. A. Lester, QC, Lincoln's Inn, il British Railways Board, rappresentato dal sig. N. E. Beddard, barrister, Inner Temple, il Regno Unito, rappresentato dal sig. P. Scott, QC, Middle Temple, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. J. Forman, in qualità di agente, hanno svolto osservazioni orali ed hanno risposto ai quesiti formulati dalla Corte.

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

## In diritto

1 Con ordinanza 16 gennaio 1981, pervenuta in cancelleria il 4 febbraio successivo, l'«Employment Appeal Tribunal» ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, tre questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione, con riguardo al pagamento di un'indennità per il pensionamento anticipato, 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 fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU n. L 45, pag. 19) e degli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU n. L 39, pag. 40).

2 Dal fascicolo risulta che il sig. Burton, appellante nella causa principale, è un dipendente del «British Railways Board» (in prosieguo: «il Board»), ente creato dal «Transport Act» del 1962 e incaricato dell'amministrazione delle ferrovie in Gran Bretagna.

3 Nell'ambito della riorganizzazione dei propri uffici, il Board faceva a taluni dei propri dipendenti l'offerta di pensionamento anticipato. Con un memorandum si poneva in vigore un accordo collettivo fra la direzione e i sindacati riconosciuti, che disciplina determinate modalità di tale riorganizzazione. A norma del n. 6 del memorandum:

«I dipendenti (maschi/femmine) di 60/65 anni di età possono lasciare il servizio in forza delle disposizioni sul pensionamento volontario e sul reinquadramento (Redundancy and Resettlement), qualora l'ufficio in cui lavorano abbia costituito oggetto di riorganizzazione (Organization Planning)».

4 Nell'agosto 1979, Il Burton chiedeva il pensionamento anticipato, ma la sua domanda veniva respinta per il motivo ch'egli non aveva raggiunto l'età minima di 60 anni contemplata dal summenzionato menorandum per il personale di sesso maschile. L'interessato sosteneva quindi di aver avuto un trattamento meno favorevole di quello riservato a dipendenti di sesso femminile, in quanto l'indennità sarebbe stata corrisposta a una donna che avesse avuto, come lui, 58 anni.

5 Dopo la reiezione della sua domanda, il Burton adiva un «Industrial Tribunal», invocando le disposizioni dell'«Equal Pay Act» del 1970, emendato da ultimo dal «Sex Discrimination Act» del 1975. L'«Industrial Tribunal» respingeva le conclusioni del Burton, che interponeva appello dinanzi all'«Employment Appeal Tribunal». Nel corso del giudizio, il Burton ammetteva che, ai sensi dell'art. 6, 4° comma, del «Sex Discrimination Act» del 1975, non è in contrasto con questa legge il fatto che il datore di lavoro tratti i dipendenti di sesso maschile in modo meno favorevole dei dipendenti di sesso femminile per quanto riguarda l'accesso all'indennità per il pensionamento anticipato. Il Burton sosteneva tuttavia che l'art. 6, 4° comma, della suddetta legge va interpretato tenendo conto dei diritti che gli interessati possono far valere in forza del diritto comunitario e in particolare dell'art. 119 del Trattato CEE, dell'art. 1 della direttiva del Consiglio n. 75/117 sulla parità di retribuzione e degli artt. 1, 2 e 5 della direttiva n. 76/207 sulla parità di trattamento.

6 È al fine di risolvere tale controversia che l'«Employment Appeal Tribunal» ha sottoposto alla Corte tre questioni formulate come segue:

«1) Se l'indennità per il pensionamento anticipato, pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto, ricada sotto il principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato CEE e dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE.

2) In caso affermativo, se il principio della parità di retribuzione sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attribuire dei diritti soggettivi ai singoli nei casi come quello in esame.

3) In caso negativo:

i) Se tale indennità ricada sotto il principio della parità di trattamento per gli uomini e per le donne per quanto riguarda "le condizioni di lavoro", principio di cui agli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, e 5, n. 1, delle direttive del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207/CEE.

ii) In tal caso, se detto principio sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attribuire dei diritti soggettivi ai singoli nei casi come quello in esame».

7 Le questioni sollevate mirano in sostanza ad accertare se la condizione per cui il lavoratore di sesso maschile deve aver raggiunto l'età di 60 anni per poter fruire dell'indennità per il pensionamento anticipato, mentre il lavoratore di sesso femminile può fruirne già all'età di 55 anni, costituisca una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato o dall'art. 1 della direttiva n. 75/117 o per lo meno dalla direttiva n. 76/207 e, in caso affermativo, se la pertinente disposizione del diritto comunitario possa esser fatta valere dinanzi ai giudici nazionali.

8 Ne risulta che il problema interpretativo sottoposto al vaglio della Corte non riguarda l'indennità in quanto tale, bensì la questione se sussista discriminazione per quel che riguarda le condizioni d'accesso al regime di pensionamento anticipato. Questa materia è disciplinata dalle disposizioni della direttiva n. 76/207 indicate dal giudice nazionale, non già dall'art. 119 del Trattato né dalla direttiva n. 75/117.

9 L'art. 5, n. 1, della direttiva n. 76/207 dispone che l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso. Nell'ambito della direttiva, la parola «licenziamento» va intesa in senso ampio, in maniera da comprendervi la cessazione del rapporto di lavoro fra il lavoratore e il suo datore di lavoro, anche nell'ambito d'un regime di pensionamento anticipato.

10 Onde stabilire se la differenza di trattamento di cui si lamenta l'appellante nella causa principale costituisca una discriminazione ai sensi della suddetta

direttiva, occorre prendere in considerazione il rapporto che esiste fra provvedimenti come quello di cui trattasi e norme interne relative all'età normale per il pensionamento.

11 Secondo la legislazione britannica, l'età minima per poter fruire della pensione corrisposta dallo Stato è fissata a 60 anni per i lavoratori di sesso femminile e a 65 anni per i lavoratori di sesso maschile.

12 Dai dati forniti dal Governo del Regno Unito nel corso del procedimento risulta che un lavoratore ammesso dal Board al pensionamento anticipato deve esserlo nei cinque anni che precedono l'età minima per il pensionamento normale, e ch'egli può fruire dei pagamenti seguenti: 1) la somma forfettaria calcolata in funzione delle disposizioni del «Redundancy Payments Act» del 1965, 2) una somma forfettaria calcolata in base alla durata totale del suo rapporto di lavoro presso il Board e 3) il 25 % della somma dei due primi importi. Inoltre, fino all'età minima per il pensionamento, gli spetta una pensione anticipata, pari a quella cui egli avrebbe avuto diritto se avesse raggiunto l'età minima stabilita dalla legge per il collocamento a riposo, e ad un prestito, rimborsabile all'età minima per il pensionamento, d'importo pari alla somma ch'egli deve ricevere a tale età.

13 La direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, n. 79/7, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale (GU n. L 6, pag. 24), adottata, fra l'altro, in forza dell'art. 235 del Trattato, dispone, all'art. 7, ch'essa non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione la fissazione del limite di età per la corresponsione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni.

14 Ne risulta che la fissazione, nell'ambito della previdenza sociale, di un'età pensionabile minima che sia diversa per gli uomini e per le donne non costituisce una discriminazione vietata dal diritto comunitario.

15 La facoltà offerta ai lavoratori dalle disposizioni di cui trattasi nel caso di specie è legata al sistema di pensionamento della previdenza sociale britannica. Essa comporta, per il lavoratore che lascia il posto nei cinque anni che

precedono l'età normale per il pensionamento, la possibilità di fruire, durante un periodo limitato, di determinate prestazioni. Tali prestazioni vengono calcolate in maniera identica, indipendentemente dal sesso del lavoratore. La sola differenza fra i vantaggi corrisposti agli uomini e alle donne deriva dal fatto che l'età pensionabile minima contemplata dalla normativa nazionale non è la stessa per gli uomini e per le donne.

16 Stando così le cose, la differenza fra le condizioni relative all'età imposte agli uomini e alle donne per l'ammissione al pensionamento anticipato non può essere considerata come una discriminazione ai sensi della direttiva n. 76/207.

17 Vista la soluzione data alla prima parte della terza questione, non è necessario risolvere la seconda parte.

18 Le questioni sottoposte alla Corte dall'«Employment Appeal Tribunal» vanno quindi risolte come segue:

1) Il principio della parità di trattamento di cui all'art. 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207 (GU n. L 39, pag. 40), si applica ai presupposti dell'ammissione a un'indennità per il pensionamento anticipato pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto.

2) Il solo fatto che l'accesso al regime di pensionamento anticipato sia consentito solo nel corso dei cinque anni che precedono l'età minima per la pensione contemplata dalla normativa previdenziale nazionale e che tale età non sia la stessa per gli uomini e per le donne non può essere considerato come una discriminazione fondata sul sesso ai sensi dell'art. 5 della direttiva n. 76/207.

## Sulle spese

19 Le spese sostenute dal Governo del Regno Unito, dal Governo del regno di Danimarca e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione.

Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunziandosi sulle questioni ad essa sottoposte dall'«Employment Appeal Tribunal» con ordinanza 16 gennaio 1981, dichiara:

1° **Il principio della parità di trattamento di cui all'art. 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207 (GU n. L 39, pag. 40), si applica ai presupposti dell'ammissione a un'indennità per il pensionamento anticipato pagata dal datore di lavoro al lavoratore che desidera lasciare il posto.**

2° **Il solo fatto che l'accesso al regime di pensionamento anticipato sia consentito solo nel corso dei cinque anni che precedono l'età minima per la pensione contemplata dalla normativa previdenziale nazionale e che tale età non sia la stessa per gli uomini e per le donne non può essere considerato come una discriminazione fondata sul sesso ai sensi dell'art. 5 della direttiva n. 76/207.**

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 16 febbraio 1982.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente della Prima Sezione
f.f. di presidente

G. Bosco