SENTENZA DELLA CORTE
28 settembre 1994 *

Nel procedimento C-28/93,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dal Kantongerecht dell'Aia (Paesi Bassi), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Maria Nelleke Gerda van den Akker e altre

e

Stichting Shell Pensioenfonds,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE a proposito della necessità di uniformare le età pensionabili dei lavoratori di sesso maschile e dei lavoratori di sesso femminile nei regimi pensionistici aziendali a seguito della sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889),

LA CORTE,

composta dai signori O. Due, presidente, G. F. Mancini (relatore) J. C. Moitinho de Almeida e M. Diez de Velasco, presidenti di sezione, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn e J. L. Murray, giudici,

* Lingua processuale: l'olandese.

avvocato generale: W. Van Gerven
cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la signora van den Akker e altre, dall'avvocato H. Coeverden, del foro di Amsterdam,

— per la Stichting Shell Pensioenfonds, dall'avvocato R. A. A. Duk, del foro dell'Aia,

— per il governo olandese, dal signor A. Bos, consigliere giuridico presso il ministero degli Affari esteri, in qualità di agente,

— per il governo tedesco, dai signori Ernst Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, e Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor presso lo stesso ministero, in qualità di agenti,

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora Karen Banks e dal signor Ben Smulders, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora van den Akker e altre, della Stichting Shell Pensioenfonds, del governo olandese, rappresentato dal signor J. W. de Zwaan, consigliere giuridico aggiunto presso il ministero degli Affari esteri, del governo del Regno Unito, rappresentato dal signor J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, in qualità di agente, assistito dall'avvocato N. Paines, barrister, e della Commissione all'udienza del 15 marzo 1994,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 4 maggio 1994,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con sentenza 12 gennaio 1993, giunta in cancelleria il successivo 1° febbraio, il Kantongerecht dell'Aia ha sottoposto a questa Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 dello stesso Trattato a proposito della necessità di uniformare le età pensionabili dei lavoratori di sesso maschile e dei lavoratori di sesso femminile nei regimi pensionistici aziendali a seguito della sentenza del 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889, in prosieguo: la «sentenza Barber»).

2 Dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la signora van den Akker e altre dieci lavoratrici, da un lato, e la Stichting Shell Pensioenfonds, dall'altro, circa la decisione, adottata da quest'ultima, di uniformare l'età pensionabile dei lavoratori di sesso maschile e dei lavoratori di sesso femminile.

3 Le attrici nella causa principale sono tutte dipendenti di persone giuridiche che appartengono al gruppo Royal Shell e, per questo motivo, sono iscritte al regime pensionistico aziendale istituito dal gruppo stesso, la Stichting Shell Pensioenfonds.

4 Fino al 31 dicembre 1984 la disciplina del regime faceva una distinzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile sotto il profilo dell'età pensionabile, fissata rispettivamente a 60 e 55 anni.

5 Tale distinzione è stata abolita dal 1° gennaio 1985, giacché l'età della pensione è stata fissata uniformemente a 60 anni.

6 Questa modifica era accompagnata da disposizioni transitorie. Le lavoratrici che al 1° gennaio 1985 erano già iscritte al regime potevano scegliere fra l'accettare l'elevazione dell'età pensionabile da 55 a 60 anni o il conservare l'età pensionabile di 55 anni. La scelta doveva essere effettuata entro il 31 dicembre 1986. In mancanza di un'espressa accettazione dell'elevazione dell'età pensionabile a 60 anni, si sarebbe presunto che l'interessata avesse optato per la conservazione dell'età pensionabile di 55 anni.

7 Tutte le attrici nella causa principale hanno scelto, espressamente o tacitamente, di conservare l'età pensionabile di 55 anni.

8 Dopo la sentenza Barber, già ricordata, nella quale la Corte ha affermato che la fissazione di un requisito di età variabile secondo il sesso per le pensioni corrisposte nell'ambito di un regime di deroga convenzionale è in contrasto con l'art. 119 del Trattato, il fondo pensioni ha ritenuto necessario modificare la sua disciplina abolendo, con effetto dal 1° giugno 1991, la possibilità, per le donne, di conservare l'età pensionabile di 55 anni.

9 Le attrici nella causa principale hanno impugnato tale provvedimento, contestando la tesi del fondo pensioni secondo cui detta soppressione era imposta dalla sentenza Barber.

10 Il Kantongerecht dell'Aia, da loro adito, ha deciso di sospendere il procedimento per sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«A) Se sia incompatibile con l'art. 119 mantenere, in un regime pensionistico adottato nell'ambito di un contratto di lavoro in cui l'età pensionabile è fissata dal 1° gennaio 1985 a 60 anni sia per gli iscritti di sesso maschile sia per quelli di sesso femminile, l'età pensionabile a 55 anni dopo il 17 maggio 1990 per un determinato gruppo di iscritti di sesso femminile, qualora

a) ciò derivi da una disciplina transitoria (la "disciplina transitoria") adottata il 1° gennaio 1985 (data in cui, con modifica del regolamento, l'età pensionabile, che precedentemente era fissata per gli iscritti di sesso maschile a 60 anni e per gli iscritti di sesso femminile a 55 anni, è stata fissata uniformemente a 60 anni) e

b) la disciplina transitoria si applichi solo agli iscritti (o coloro che hanno chiesto di esserlo) di sesso femminile che sia al 31 dicembre 1984 sia al 1° gennaio 1985 erano alle dipendenze di un datore di lavoro affiliato al convenuto (le "persone svantaggiate"), e

c) la disciplina transitoria prevedesse al tempo stesso che le persone svantaggiate potevano scegliere non più tardi del 31 dicembre 1986 tra un'età pensionabile di 55 anni o di 60 anni.

B) Se per la soluzione della questione A risulti irrilevante che la disciplina transitoria, per i casi in cui non è stata resa nota in tempo una scelta esplicita, preveda che si applichi la originaria età pensionabile di 55 anni oppure che si applichi la generale età pensionabile di 60 anni».

Sulla prima questione

11 Con la prima questione, il giudice nazionale mira in sostanza ad accertare se l'art. 119 del Trattato osti a che, dopo il 17 maggio 1990, data della sentenza Barber, un regime pensionistico aziendale conservi un requisito di età pensionabile differente secondo il sesso, differenza che consegue dalla facoltà lasciata ai lavoratori di sesso femminile, in seguito all'uniformazione, già prima della sentenza Barber, dell'età pensionabile a 60 anni per entrambi i sessi, di conservare tale età a 55 anni.

12 Si deve ricordare che, come la Corte ha avuto modo di precisare, in particolare nella sentenza 6 ottobre 1993, causa C-109/91, Ten Oever (Racc. pag. I-4879), in virtù della sentenza Barber, l'efficacia diretta dell'art. 119 può essere fatta valere, per esigere la parità di trattamento in materia di pensioni erogate da regimi convenzionali privati, soltanto con riferimento alle prestazioni dovute per periodi lavorativi successivi al 17 maggio 1990, data della sentenza, fatta salva l'eccezione prevista per i lavoratori o per i loro aventi causa che, prima di tale data, abbiano esperito un'azione giurisdizionale o proposto un ricorso equivalente a norma del diritto nazionale.

13 La Corte ha così riconosciuto che un'applicazione retroattiva del principio della parità di trattamento in materia di pensioni aziendali, scaturente in linea di massima dall'efficacia diretta dall'art. 119, da essa sancita nella sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne (Racc. pag. 455), avrebbe potuto provocare, per i regimi pensionistici, spese tali da compromettere il loro equilibrio finanziario. Essa ha tuttavia tenuto a precisare che nessuna limitazione degli effetti dell'interpretazione fornita nella sentenza poteva essere ammessa per i periodi lavorativi successivi al 17 maggio 1990.

14 Ne consegue che i regimi pensionistici aziendali dovevano ripristinare la parità di trattamento a decorrere dal 17 maggio 1990.

15 Quanto al modo di perseguire detta finalità, si deve osservare che, nella citata sentenza Defrenne, punto 15, la Corte, in relazione a una domanda di risarcimento a motivo di una discriminazione subita in materia di retribuzione, proposta dinanzi al giudice nazionale, ha affermato che il fatto che l'art. 119 si trovi in un contesto in cui si parla della parificazione delle condizioni di lavoro nel senso del progresso toglie ogni valore all'obiezione secondo la quale detto articolo potrebbe essere osservato anche qualora non venissero aumentare le retribuzioni più modeste.

16 Inoltre, nella sentenza 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz (Racc. pag. I-297, punti 18-20), la Corte ha precisato che il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via di contrattazione collettiva o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale, e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 nell'ordinamento nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

17 Ne consegue che, una volta che una discriminazione in materia di retribuzione sia stata accertata dalla Corte, e fintantoché non siano state adottate dal regime misure che ripristinano la parità di trattamento, l'osservanza dell'art. 119 può essere garantita solo concedendo alle persone della categoria sfavorita gli stessi vantaggi di cui fruiscono le persone della categoria privilegiata.

18 L'applicazione di questo principio alla fattispecie significa che, per il periodo che va dal 17 maggio 1990, data della sentenza Barber, al 1° giugno 1991, data in cui il regime di cui trattasi ha tassativamente fissato a 60 anni l'età della pensione per tutti i lavoratori, le spettanze di pensione dei lavoratori di sesso maschile vanno calcolate in funzione della stessa età pensionabile dei lavoratori di sesso femminile.

19 Quanto invece ai periodi lavorativi compiuti dopo il 1° giugno 1991, l'art. 119 del Trattato non osta a provvedimenti che ripristinino la parità di trattamento mediante una riduzione dei vantaggi delle persone in precedenza privilegiate. L'art. 119, infatti, prescrive unicamente che i lavoratori e le lavoratrici percepiscano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro, senza tuttavia fissare un determinato livello.

20 Queste conclusioni non sono infirmate dal fatto che, come nella fattispecie, la disparità di trattamento scaturisca da misure transitorie adottate nell'ambito di un regime pensionistico aziendale che, già prima della sentenza Barber, aveva fissato un'età pensionabile uniforme per entrambi i sessi, pur consentendo alle donne di optare per la conservazione di un'età pensionabile inferiore a quella degli uomini.

21 Infatti, come la Corte ha rilevato nella citata sentenza Defrenne, il principio della parità di retribuzione costituisce uno dei principi fondamentali della Comunità (punto 12) e l'art. 119 ha efficacia diretta, creando diritti che i giudici nazionali devono tutelare (punto 24). Dalla natura imperativa dell'art. 119 scaturisce che il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile vale non solo per l'operato delle pubbliche autorità, ma anche per i rapporti tra i singoli nonché per tutte le convenzioni che disciplinano collettivamente il lavoro subordinato (punto 39).

22 Si deve perciò risolvere la prima questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 119 del Trattato osta a che un regime pensionistico aziendale che fissi, a seguito della sentenza Barber, un'età pensionabile uniforme per tutti i suoi iscritti conservi a favore delle donne, per quel che riguarda le prestazioni spettanti in base a periodi lavorativi posteriori all'entrata in vigore della nuova norma, un'età pensionabile inferiore a quella degli uomini, anche se questa differenza deriva da un'opzione esercitata dalle donne prima della sentenza Barber. Per i periodi lavorativi compresi tra il 17 maggio 1990, data della sentenza Barber, e la data di entrata in vigore della

norma con la quale il regime impone un'età pensionabile uniforme, l'art. 119 osta a che il ripristino di una situazione di parità venga conseguito in modo diverso dall'applicazione ai lavoratori di sesso maschile dello stesso regime di cui fruiscono i lavoratori di sesso femminile.

Sulla seconda questione

23 Con la seconda questione si chiede in sostanza se la soluzione della prima questione sarebbe diversa qualora, come nella fattispecie, la conservazione, per le donne, dell'età pensionabile di 55 anni non fosse conseguenza di una espressa scelta delle donne, ma del fatto che, al momento dell'uniformazione, prima della sentenza Barber, dell'età pensionabile degli iscritti, si presumeva che le donne che non avevano chiesto che la loro età pensionabile fosse elevata a 60 anni, come quella degli uomini, avessero optato per la conservazione di tale età a 55 anni.

24 A questo punto, basta rilevare che, siccome l'obbligo, sancito dall'art. 119, di rispettare il principio della parità in materia di retribuzioni ha indole tassativa, un regime pensionistico aziendale non può sottrarvisi per il semplice fatto che una situazione di discriminazione è il risultato di una scelta effettuata, esplicitamente o implicitamente, dal lavoratore al quale è stata concessa tale facoltà.

25 Si deve dunque risolvere la seconda questione dichiarando che per la soluzione della prima questione è irrilevante il fatto che, in un caso come quello di specie, in mancanza di una scelta espressa da parte del lavoratore di sesso femminile interessato, si presumeva che questi avesse optato per la conservazione dell'età pensionabile al livello precedente all'uniformazione.

Sulle spese

26 Le spese sostenute dai governi tedesco, olandese e del Regno Unito, nonché 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,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Kantongerecht dell'Aia con sentenza 12 gennaio 1993, dichiara:

1) L'art. 119 del Trattato osta a che un regime pensionistico aziendale che fissi, a seguito della sentenza 17 maggio 1990, Barber (C-262/88, Racc. pag. I-1889), un'età pensionabile uniforme per tutti i suoi iscritti conservi a favore delle donne, per quel che riguarda le prestazioni spettanti in base a periodi lavorativi posteriori all'entrata in vigore della nuova norma, un'età pensionabile inferiore a quella degli uomini, anche se questa differenza deriva da un'opzione esercitata dalle donne prima della sentenza Barber. Per i periodi lavorativi compresi tra il 17 maggio 1990 e la data di entrata in vigore della norma con la quale il regime impone un'età pensionabile uniforme, l'art. 119 osta a che il ripristino di una situazione di parità venga

conseguito in modo diverso dall'applicazione ai lavoratori di sesso maschile dello stesso regime di cui fruiscono i lavoratori di sesso femminile.

2) Per la soluzione della prima questione è irrilevante il fatto che, in un caso come quello di specie, in mancanza di una scelta espressa da parte del lavoratore di sesso femminile interessato, si presumeva che questi avesse optato per la conservazione dell'età pensionabile al livello precedente all'uniformazione.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Joliet Schockweiler

Rodríguez Iglesias Grévisse Zuleeg

Kapteyn Murray

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 28 settembre 1994.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente

O. Due