SENTENZA DELLA CORTE
17 febbraio 1998 *

Nel procedimento C-249/96,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, dall'Industrial Tribunal di Southampton (Regno Unito) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Lisa Jacqueline Grant

e

South-West Trains Ltd,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, 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 L 45, pag. 19), e della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE,

composta dai signori G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, C. Gulmann, H. Ragnemalm, M. Wathelet, presidenti di sezione, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet (relatore), G. Hirsch, P. Jann e L. Sevón, giudici,

avvocato generale: M. B. Elmer
cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate

— per la signora Grant, dagli avvocati Cherie Booth, QC, Peter Duffy e Marie Demetriou, barristers,

— per la South-West Trains Ltd, dagli avvocati Nicholas Underhill, QC, e Murray Shanks, barrister,

— per il governo del Regno Unito, dal signor John E. Collins, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistito dagli avv. ti Stephen Richards e David Anderson, barristers,

— per il governo francese, dalle signore Catherine de Salins, vicedirettore presso la direzione affari giuridici del ministero degli Affari esteri, e Anne de Bourgoing, chargé de mission presso la stessa direzione, in qualità di agenti;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Christopher Docksey e dalle signore Marie Wolfcarius e Carmel O'Reilly, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Grant, rappresentata dagli avvocati Cherie Booth, Peter Duffy e Marie Demetriou, della South-West Trains Ltd, rappresentata dagli avvocati Nicholas Underhill e Murray Shanks, del governo del Regno Unito, rappresentato dai signori John E. Collins, David Anderson e Patrick Elias, QC, e della Commissione, rappresentata dalle signore Carmel O'Reilly e Marie Wolfcarius, all'udienza del 9 luglio 1997,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 30 settembre 1997,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 19 luglio 1996, pervenuta alla Corte il 22 luglio seguente, l'Industrial Tribunal di Southampton ha sollevato, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, sei questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del medesimo Trattato, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, 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 L 45, pag. 19), e della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 Le questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra la signora Grant e il suo datore di lavoro, la South-West Trains Ltd (in prosieguo: la «SWT»), in ordine alla decisione di quest'ultima di negare riduzioni sui prezzi dei trasporti al compagno di sesso femminile della signora Grant.

3 Quest'ultima è dipendente della SWT, compagnia ferroviaria della regione di Southampton.

4 L'art. 18 del suo contratto di lavoro, dal titolo «Agevolazioni di viaggio», dispone:

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

5 Nel momento dei fatti dedotti in lite, il regolamento emanato dal datore di lavoro per l'attuazione delle dette clausole (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) prevedeva all'art. 8 («coniuge») quanto segue:

«Le agevolazioni di viaggio vengono concesse ai dipendenti coniugati (...) per il coniuge legittimo eccetto qualora quest'ultimo sia legalmente separato dal dipendente.

(...)

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

6 Tale regolamento stabiliva inoltre i presupposti della concessione delle agevolazioni al lavoratore in servizio (artt. 1-4), al lavoratore che avesse cessato, in via provvisoria o definitiva, la propria attività (artt. 5-7), al coniuge superstite del lavoratore (art. 9), ai figli del lavoratore (artt. 10 e 11), nonché ai familiari a carico (art. 12).

7 Sulla scorta di tali disposizioni, il 9 gennaio 1995 la signora Grant chiedeva di fruire delle agevolazioni di viaggio per il compagno di sesso femminile con cui dichiarava di avere «una relazione significativa» da più di due anni.

8 La SWT negava l'agevolazione richiesta in quanto le agevolazioni di viaggio richieste sulla base di un rapporto non matrimoniale potevano essere concesse solo per un compagno di sesso opposto.

9 La signora Grant proponeva allora un ricorso contro la SWT dinanzi all'Industrial Tribunal di Southampton, sostenendo che il diniego oppostole costituiva una discriminazione fondata sul sesso, contraria all'Equal Pay Act 1970 (legge sulla parità delle retribuzioni), all'art. 119 del Trattato e/o alla direttiva 76/207. Ha fatto

valere in particolare che il dipendente cui è subentrata nello stesso posto di lavoro, e cioè una persona di sesso maschile che aveva dichiarato di avere una relazione significativa con una persona di sesso femminile da più di due anni, aveva fruito delle agevolazioni che a lei erano negate.

10 L'Industrial Tribunal di Southampton ha ritenuto che il problema da risolvere consistesse nello stabilire se il diniego delle agevolazioni controverse, fondato sull'orientamento sessuale del dipendente, fosse una «discriminazione fondata sul sesso», ai sensi dell'art. 119 del Trattato e delle direttive in tema di parità di trattamento tra gli uomini e le donne. Esso ha osservato che, sebbene taluni giudici del Regno Unito si fossero pronunciati in senso negativo, la sentenza della Corte 30 aprile 1996 nella causa C-13/94, P./S. (Racc. pag. I-2143), accreditava invece «in modo convincente l'idea che la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale [fosse] illegittima».

11 Pertanto il giudice a quo ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

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

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

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

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

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

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

12 Vista la stretta connessione tra le sei questioni, esse vanno esaminate congiuntamente.

13 Si deve ricordare anzitutto che la Corte ha dichiarato che agevolazioni di viaggio concesse da un datore di lavoro ad ex dipendenti, al loro coniuge o alle persone a carico in ragione del rapporto di lavoro subordinato, andavano qualificate come «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 del Trattato (v. in tal senso la sentenza 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland, Racc. pag. 359, punto 9).

14 Nel caso di specie, è assodato che una riduzione del prezzo dei trasporti concessa da un datore di lavoro, in forza del contratto di lavoro, a favore del coniuge o della persona di sesso opposto con cui il lavoratore intrattiene una relazione stabile fuori del matrimonio rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato. Un'agevolazione del genere non è quindi ricompresa nella sfera della direttiva 76/207, menzionata nella quinta questione sollevata dal giudice a quo (v. sentenza 13 febbraio 1996, C-342/93, Gillespie e a., Racc. pag. I-475, punto 24).

15 Dal tenore delle altre questioni, nonché dalla motivazione dell'ordinanza di rinvio, emerge che il giudice a quo intende accertare se il diniego, da parte di un datore di lavoro, di concedere agevolazioni di viaggio a favore della persona, dello stesso sesso, con cui un lavoratore ha una relazione stabile, costituisca una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva 75/117 qualora un'agevolazione del genere venga concessa a favore del coniuge del lavoratore o della persona, di sesso opposto, con cui quest'ultimo intrattiene una relazione stabile fuori del matrimonio.

16 La signora Grant assume anzitutto che un diniego del genere integri una discriminazione direttamente fondata sul sesso. Essa afferma che il datore di lavoro avrebbe preso una decisione diversa se le agevolazioni controverse nel processo a quo fossero state richieste da un uomo convivente con una donna e non da una donna convivente con una donna.

17 A questo proposito la signora Grant sostiene che il semplice fatto che il lavoratore di sesso maschile che occupava in precedenza il suo posto di lavoro abbia ottenuto agevolazioni di viaggio per la sua compagna, senza essere coniugato con quest'ultima, è sufficiente a configurare una discriminazione diretta fondata sul sesso. A

suo parere, se un lavoratore di sesso femminile non fruisce degli stessi vantaggi di un lavoratore di sesso maschile, a parità delle altre condizioni, è vittima di una discriminazione fondata sul sesso (cosiddetto metodo del «criterio dell'elemento distintivo unico» — «but for test»).

18 La signora Grant sostiene poi che un diniego del genere costituisce una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, ricompresa nella nozione di «discriminazione fondata sul sesso» di cui all'art. 119 del Trattato. A suo parere, le disparità di trattamento fondate sull'orientamento sessuale trovano origine nei pregiudizi relativi al comportamento sessuale o affettivo delle persone di un determinato sesso e sono fondate in realtà sul sesso di tali persone. Essa aggiunge che siffatta interpretazione deriva dalla citata sentenza P./S. ed è conforme sia alle risoluzioni e raccomandazioni adottate dalle istituzioni comunitarie sia allo sviluppo delle norme internazionali in materia di diritti dell'uomo e delle norme nazionali in materia di parità di trattamento.

19 Infine, la signora Grant contesta che il diniego oppostole sia oggettivamente giustificato.

20 La SWT nonché il governo francese e quello del Regno Unito ritengono che il diniego di un'agevolazione come quella in discussione nel processo a quo non sia in contrasto con l'art. 119 del Trattato. Essi sostengono, anzitutto, che la citata sentenza P./S., limitata al caso dei mutamenti di sesso, si limita ad equiparare discriminazioni fondate sul mutamento di sesso di una persona alle discriminazioni fondate sull'appartenenza di una persona ad un determinato sesso.

21 Essi sostengono poi che la disparità di trattamento lamentata dalla signora Grant non è fondata sul suo orientamento o sulle sue tendenze sessuali bensì sul fatto che non possiede i requisiti stabiliti dal regolamento aziendale.

22 Infine, a loro parere, le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale non sono «discriminazioni fondate sul sesso», ai sensi dell'art. 119 del Trattato o della direttiva 75/117. A questo proposito, essi si richiamano in particolare al dettato ed allo scopo del detto articolo, all'insussistenza di consenso fra gli Stati membri sull'equiparazione delle relazioni stabili tra persone dello stesso sesso alle relazioni stabili tra persone di sesso opposto, alla mancanza di tutela di tali relazioni in forza degli artt. 8 o 12 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali 4 novembre 1950 (in prosieguo: la «Convenzione») nonché all'insussistenza di discriminazioni che ne deriva ai sensi dell'art. 14 della medesima convenzione.

23 La Commissione ritiene altresì che il diniego opposto alla signora Grant non sia contrario all'art. 119 del Trattato né alla direttiva 75/117. Dal suo punto di vista, le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale dei lavoratori possono essere considerate «discriminazioni fondate sul sesso» ai sensi del detto articolo. Essa sostiene tuttavia che la discriminazione lamentata dalla signora Grant non è fondata sul suo orientamento sessuale bensì sul fatto che non conduce una vita di «coppia» o con un «coniuge» nel senso in cui tali nozioni vengono intese dall'ordinamento giuridico della maggior parte degli Stati membri, dal diritto comunitario e dal diritto derivato dalla Convenzione. Essa ritiene quindi che la disparità di trattamento derivante dall'applicazione della normativa vigente nell'impresa in cui lavora la signora Grant non sia in contrasto con l'art. 119 del Trattato.

24 Alla luce degli elementi agli atti occorre anzitutto risolvere la questione se un requisito stabilito da un regolamento aziendale, come quello di cui trattasi nel processo a quo, configuri una discriminazione fondata direttamente sul sesso del lavoratore. In caso negativo, occorrerà indi accertare se il diritto comunitario esiga che le relazioni stabili tra due persone dello stesso sesso siano equiparate da qualunque datore di lavoro alle relazioni tra persone sposate o alle relazioni stabili fuori del matrimonio di due persone di sesso opposto. Infine, andrà esaminata la questione se una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale costituisca una discriminazione fondata sul sesso del lavoratore.

25 In primo luogo, va rilevato che la normativa che si applica nell'impresa in cui lavora la signora Grant prevede la concessione di riduzioni sui prezzi dei trasporti al lavoratore, al «coniuge», cioè alla persona con cui sia coniugato e da cui non sia legalmente separato, opppure alla persona di sesso opposto con cui abbia una relazione «significativa» da almeno due anni, ai figli, ai familiari a carico nonché al coniuge superstite.

26 Il diniego opposto alla signora Grant è fondato sul fatto che non possiede i requisiti previsti dalla detta normativa e più in particolare non vive con un «coniuge» o con una persona di sesso opposto con la quale abbia una relazione «significativa» da almeno due anni.

27 Quest'ultimo requisito, che implica che il lavoratore deve vivere in modo stabile con una persona del sesso opposto per poter fruire delle agevolazioni di viaggio, viene applicato, come del resto gli altri requisiti alternativi previsti dal regolamento aziendale, a prescindere dal sesso del lavoratore interessato. Infatti, le agevolazioni di cui trattasi vengono negate al lavoratore di sesso maschile che viva con una persona dello stesso sesso così come vengono negate al lavoratore di sesso femminile che vive con una persona dello stesso sesso.

28 Dal momento che la condizione stabilita dal regolamento aziendale si applica nello stesso modo ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, essa non può essere considerata una discriminazione direttamente fondata sul sesso.

29 In secondo luogo, si deve accertare se, per quanto riguarda l'applicazione di una condizione come quella controversa nel processo a quo, le persone che hanno una relazione stabile con un compagno dello stesso sesso si trovino nella stessa situazione delle persone coniugate o di quelle che hanno una relazione stabile fuori del matrimonio con un compagno del sesso opposto.

30 La signora Grant sostiene in particolare che i diritti degli Stati membri nonché quello della Comunità e di altre organizzazioni internazionali equiparano sempre più spesso le due situazioni.

31 A questo proposito, sebbene il Parlamento europeo abbia dichiarato, come ha osservato la signora Grant, di deplorare qualsiasi discriminazione motivata dalla tendenza sessuale di un individuo, cionondimeno la Comunità non ha sino ad ora emanato norme che comportino un'equiparazione del genere.

32 Per quanto riguarda l'ordinamento giuridico degli Stati membri, sebbene per taluni di essi la comunione di vita tra due persone dello stesso sesso venga equiparata al matrimonio, benché in modo incompleto, nella maggior parte degli Stati membri essa non viene considerata equivalente alle relazioni eterosessuali stabili fuori del matrimonio se non per quanto riguarda un numero limitato di diritti oppure non è oggetto di nessun riconoscimento particolare.

33 Da parte sua, la Commissione europea dei diritti dell'uomo considera che, nonostante i mutamenti odierni delle mentalità nei confronti dell'omosessualità, le relazioni omosessuali durevoli non rientrano nell'ambito d'applicazione del diritto al rispetto della vita familiare tutelato dall'art. 8 della Convenzione (v., in particolare, le decisioni 3 maggio 1983, X. e Y./Regno Unito, n. 9369/81, D R 32, pag. 220; 14 maggio 1986, S./Regno Unito, n. 11716/85, D R 47, pag. 274, paragrafo 2, e 19 maggio 1992, Kerkhoven e Hinke/Paesi Bassi, n. 15666/89, non pubblicata, paragrafo 1), e che norme nazionali volte a garantire, a scopo di tutela della famiglia, un trattamento più favorevole alle persone coniugate e alle persone di sesso opposto conviventi more uxorio rispetto alle persone dello stesso sesso che abbiano relazioni durevoli non sono in contrasto con l'art. 14 della Convenzione,

che vieta in particolare le discriminazioni fondate sul sesso (v. decisioni S./Regno Unito, citata, paragrafo 7; 9 ottobre 1989, C. e L. M./Regno Unito, n. 14753/89, non pubblicata, paragrafo 2, e 10 febbraio 1990, B./Regno Unito, n. 16106/90, D R 64, pag. 278, paragrafo 2).

34 In un diverso contesto la Corte europea dei diritti dell'uomo interpreta del resto l'art. 12 della Convenzione nel senso che si applica unicamente al matrimonio tradizionale tra due persone di sesso biologico diverso (v. Corte europea dei diritti dell'uomo, sentenze 17 ottobre 1986, Rees, Serie A n. 106, pag. 19, paragrafo 49, e 27 settembre 1990, Cossey, Serie A n. 184, pag. 17, paragrafo 43).

35 Da quanto precede si desume che, allo stato attuale del diritto nella Comunità, le relazioni stabili tra due persone dello stesso sesso non sono equiparate alle relazioni tra persone coniugate o alle relazioni stabili fuori del matrimonio tra persone di sesso opposto. Di conseguenza, un datore di lavoro non è tenuto in forza del diritto comunitario ad equiparare la situazione di una persona che abbia una relazione stabile con un compagno dello stesso sesso a quella di una persona che sia coniugata o abbia una relazione stabile fuori del matrimonio con un compagno di sesso opposto.

36 Pertanto compete unicamente al legislatore emanare eventualmente provvedimenti atti ad incidere su questa situazione.

37 Infine la signora Grant sostiene che dalla citata sentenza P./S. risulta che le disparità di trattamento fondate sull'orientamento sessuale rientrano nel novero delle «discriminazioni fondate sul sesso» vietate dall'art. 119 del Trattato.

38 In quella causa è stato domandato alla Corte se un provvedimento di licenziamento fondato sul mutamento di sesso del lavoratore interessato andasse considerato come una «discriminazione fondata sul sesso» ai sensi della direttiva 76/207.

39 Il giudice a quo si domandava infatti se tale direttiva non avesse un ambito d'applicazione più ampio del Sex Discrimination Act 1975 (legge relativa alle discriminazioni fondate sul sesso) che era tenuto ad applicare e che a suo parere riguardava unicamente le discriminazioni fondate sull'appartenenza all'uno o all'altro sesso del lavoratore subordinato interessato.

40 Nelle osservazioni presentate alla Corte, il Governo del Regno Unito e la Commissione avevano sostenuto che la direttiva vietava solo le discriminazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso del lavoratore subordinato interessato ma non quelle fondate sul mutamento di sesso del medesimo.

41 In risposta a quest'argomento, la Corte ha osservato che le disposizioni della direttiva che vietano le discriminazioni tra gli uomini e le donne erano solo l'espressione, nel limitato settore di loro competenza, del principio di uguaglianza, che è uno dei principi fondamentali del diritto comunitario. Essa ha considerato che tale circostanza deponeva contro un'interpretazione restrittiva dell'ambito d'applicazione delle dette disposizioni con la conseguenza che esse vanno applicate alle discriminazioni dovute al mutamento di sesso del lavoratore.

42 La Corte ha rilevato che siffatte discriminazioni erano in realtà fondate essenzialmente, se non esclusivamente, sul sesso dell'interessato. Un ragionamento del genere, in forza del quale le dette discriminazioni vanno vietate analogamente a

quelle fondate sull'appartenenza di una persona ad un determinato sesso, cui sono strettamente connesse, è limitato al caso del cambiamento di sesso di un lavoratore e non si applica quindi alle disparità di trattamento fondate sull'orientamento sessuale di un individuo.

43 La signora Grant ritiene tuttavia che, sul modello di talune disposizioni di diritto nazionale o di convenzioni internazionali, le disposizioni comunitarie in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne vadano interpretate nel senso che si applicano alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale. A questo proposito la ricorrente nel processo a quo si riferisce in particolare al patto internazionale sui diritti civili e politici 19 dicembre 1966 (raccolta dei trattati delle Nazioni Unite, vol. 999, pag. 171), in cui, a parere del Comitato dei diritti dell'uomo istituito conformemente all'art. 28, la nozione di «sesso» riguarderebbe anche le preferenze sessuali (comunicazione n. 488/1992, Toonen/Australia, constatazioni adottate il 31 marzo 1994, 50ª sessione, punto 8.7).

44 Per quanto riguarda questo punto, si deve ricordare che il detto patto rientra nel novero degli strumenti internazionali concernenti la tutela dei diritti dell'uomo di cui la Corte tiene conto per l'applicazione dei principi generali del diritto comunitario (v., ad esempio, sentenza 18 ottobre 1989, causa 374/87, Orkem/Commissione, Racc. pag. 3283, punto 31, e sentenza 18 ottobre 1990, cause riunite C-297/88 e C-197/89, Dzodzi, Racc. pag. I-3763, punto 68).

45 Tuttavia, benché il rispetto dei diritti fondamentali che fanno parte integrante dei detti principi generali costituisca un presupposto della legittimità degli atti comunitari, tali diritti non possono di per sé comportare un ampliamento dell'ambito di applicazione delle disposizioni del Trattato oltre i poteri della Comunità (v. ad esempio, per quanto riguarda la portata dell'art. 235 del Trattato CE alla luce del

rispetto dei diritti dell'uomo, il parere 2/94 del 28 marzo 1996, Racc. pag. I-1759, punti 34 e 35).

46 Inoltre, nella comunicazione del Comitato dei diritti dell'uomo cui si riferisce la signora Grant, tale organo, che del resto non è un organo giurisdizionale e le cui constatazioni sono prive di valenza giuridica vincolante, si è limitato, come risulta dal testo stesso e senza fornire una motivazione specifica, ad «osservare che, a suo parere, il riferimento al "sesso" di cui al n. 1 dell'art. 2 ed all'art. 26 deve essere considerato nel senso che ricomprende le preferenze sessuali».

47 Un'osservazione del genere, che non sembra del resto riflettere l'interpretazione generalmente oggi accolta della nozione di discriminazione fondata sul sesso contenuta in diversi atti internazionali concernenti la tutela dei diritti fondamentali, non può quindi condurre la Corte ad ampliare la portata dell'art. 119 del Trattato. Pertanto la portata del detto articolo, così come quella di qualunque disposizione di diritto comunitario, può essere definita solo tenendo conto del suo dettato e del suo scopo, nonché della sua collocazione nel sistema del Trattato e del contesto giuridico in cui va iscritta tale disposizione. Ora, dalle considerazioni precedenti si desume che allo stato attuale il diritto comunitario non si applica ad una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, come quella di cui si controverte nel processo a quo.

48 Va però osservato che il Trattato di Amsterdam, che modifica il Trattato sull'Unione europea, i Trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, firmato il 2 ottobre 1987, ha previsto di aggiungere al Trattato CE un art. 6 A, il quale, dopo l'entrata in vigore del detto Trattato, consentirà al Consiglio di emanare, a talune condizioni (voto all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo), i provvedimenti necessari per l'eliminazione di diverse forme di discriminazione, ed in particolare di quelle fondate sull'orientamento sessuale.

49 Infine, tenendo conto di quanto sin qui esposto, non è necessario esaminare l'argomento della signora Grant secondo cui un diniego come quello oppostole non è oggettivamente giustificato.

50 Si deve pertanto risolvere la questione sollevata dal giudice a quo nel senso che il diniego, da parte di un datore di lavoro, di concedere una riduzione sul prezzo dei trasporti a favore della persona, dello stesso sesso, con cui il lavoratore ha una relazione stabile, qualora siffatta agevolazione venga concessa a favore del coniuge del lavoratore o della persona di sesso opposto con la quale quest'ultimo ha una relazione stabile fuori del matrimonio, non costituisce una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato o dalla direttiva 75/117.

Sulle spese

51 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dal governo francese nonché dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non sono ripetibili. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi pronunciarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Industrial Tribunal di Southampton con ordinanza 19 luglio 1996, dichiara:

Il diniego, da parte di un datore di lavoro, di concedere una riduzione sul prezzo dei trasporti a favore della persona, dello stesso sesso, con cui il lavoratore ha una relazione stabile, qualora siffatta agevolazione venga concessa a favore del coniuge del lavoratore o della persona di sesso opposto con la quale quest'ultimo ha una relazione stabile fuori del matrimonio, non costituisce una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato o dalla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, 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.

Rodríguez Iglesias Gulmann Ragnemalm

Wathelet Mancini Moitinho de Almeida

Kapteyn Murray Edward Puissochet

Hirsch Jann Sevón

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 17 febbraio 1998.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente

G. C. Rodríguez Iglesias