CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIEGBERT ALBER

presentate il 15 gennaio 1998 *

A — Introduzione

1. All'origine delle questioni all'esame nelle presenti cause riunite sono otto domande di pronuncia pregiudiziale della Cour de Cassation belga. Si domanda se, e in caso affermativo, in quale misura, l'art. 7 della direttiva del Consiglio 79/7/CEE [1], relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, consenta di mantenere provvisoriamente età di pensionamento diverse per gli uomini e per le donne. Nella fattispecie, si tratta di definire, in particolare, la nozione di «età di pensionamento», alla quale si ricollega il modo di calcolo.

2. Ai sensi della normativa nazionale in materia, il calcolo della pensione si effettua in maniera diversa per gli uomini e per le donne, sulla base di una carriera presunta di 45 oppure di 40 anni. Ad esito di una carriera effettiva di 40 anni per le donne e di 45 anni per gli uomini, i lavoratori possono far valere il diritto a una pensione completa. Se il periodo lavorativo durante il quale sono stati versati contributi ha durata inferiore, l'importo della pensione è calcolato in quarantesimi o, rispettivamente, in quarantacinquesimi per ogni anno di attività lavorativa.

3. Gli otto procedimenti a quibus hanno ad oggetto controversie tra aventi diritto alla pensione di sesso maschile e l'Office national des pensions (in prosieguo: l'«ONP»). [2] I ricorrenti affermano che, per il principio di uguaglianza, la pensione da ciascuno di essi richiesta deve essere calcolata in base a una carriera completa presunta in quarantesimi, ipotesi che, per legge, è alla base del calcolo della pensione per gli aventi diritto di sesso femminile. L'ONP considera, per contro, che, poiché l'età di pensionamento non è stata ancora unificata definitivamente, il calcolo della pensione dei lavoratori di sesso maschile debba continuare a effettuarsi sulla base di una carriera presunta in quarantacinquesimi.

4. Le parti nei procedimenti a quibus hanno adito, in ciascun singolo caso, i competenti giudici del lavoro [3], che hanno reso decisioni diverse nel merito. L'Arbeidshof di Gand ha dato ragione all'ONP, mentre l'Arbeidshof di Anversa e la Cour du travail di Liegi hanno accolto le domande dei ricorrenti.

* Lingua originale: il tedesco.

1 — Direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978 (GU 1979, L 6, pag. 24).

2 — Denominato, nella zona fiamminga: Rijksdienst voor Pensioenen.

3 — L'Arbeidshof di Gand, sezione di Bruges, nella causa C-377/96; l'Arbeidshof di Anversa nelle cause C-378/96, C-379/96, C-380/96 e C-381/96; la Cour du travail di Liegi nelle cause C-382/96, C-383/96 e C-384/96.

5. Il problema che ha condotto alle domande di pronuncia pregiudiziale della Cour de cassation del Belgio ha origine nella legge 20 luglio 1990, che istituisce un'età di pensionamento variabile per i lavoratori subordinati e adegua le loro pensioni all'evoluzione del tenore di vita [4]. Questa legge consente a tutti i lavoratori, di entrambi i sessi, di ottenere il pensionamento all'età di 60 anni, così che è sorta la questione controversa se, in tal modo, l'età di pensionamento sia stata uniformata in maniera generale.

6. La legge mantiene, quanto al calcolo dell'importo della pensione, la regola stabilita dal regio decreto n. 50 [5]; così, nel calcolo della pensione, la frazione corrispondente a un anno civile (di attività del lavoratore) ha per numeratore l'unità, mentre il denominatore è 45 o 40, a seconda che si tratti di un uomo o di una donna.

7. Il mantenimento di tale modo di calcolo dell'importo della pensione aveva già condotto l'Arbeidsrechtbank di Anversa ad adire la Corte con una domanda di pronuncia pregiudiziale [6], diretta a sapere se l'applicazione di un modo di calcolo differenziato, dopo che l'età pensionabile è stata uniformata, sia conforme all'art. 4 della direttiva 79/7.

8. Al punto 13 della sentenza Van Cant, la Corte ha dichiarato:

«Nell'ipotesi in cui una normativa nazionale abbia abolito la differenza di età per il pensionamento che esisteva tra i lavoratori di sesso femminile e quelli di sesso maschile, *elemento di fatto il cui accertamento compete al giudice nazionale*, l'art. 7, n. 1, lett. a), della citata direttiva 79/7 non può più essere invocato per giustificare il mantenimento in vigore di una disparità nel metodo di calcolo delle pensioni di vecchiaia che era collegata a tale differenza di età per il pensionamento» [7].

9. Sebbene la Corte abbia dichiarato che la questione relativa all'uniformità dell'età pensionabile era un elemento di fatto, il cui accertamento competeva al giudice nazionale, nel formulare il dispositivo essa è partita dall'idea che l'età pensionabile fosse già uniformata in forza delle disposizioni di legge applicabili all'epoca dei fatti.

10. Anche l'avvocato generale è partito da questo premessa, allorché, nelle sue conclusioni, argomenta: «In qualche modo, il nuovo testo istituisce la parità tra uomini e donne per quanto riguarda l'età pensionabile, stabilendo soltanto un limite minimo ...» [8].

4 — *Moniteur belge* del 15 agosto 1990.

5 — Regio decreto 24 ottobre 1967, in: *Moniteur belge* del 27 ottobre 1967, pag. 11258.

6 — V. sentenza 1° luglio 1993, causa C-154/92, Van Cant (Racc. pag. I-3811).

7 — Sentenza van Cant, citata, nota 6. Il corsivo è mio.

8 — Conclusioni dell'avvocato generale M. Darmon nella causa Van Cant, citata alla nota 6 (Racc. pag. 3821, paragrafo 9).

11. Il riferimento operato dalla Corte alla competenza del giudice nazionale ad accertare, quale previo elemento di fatto, l'abolizione della differenza di età pensionabile per i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile, comporta una certa contraddizione con il dispositivo della sentenza, nel quale non vi è traccia di tale riserva. Tale incoerenza ha dato luogo, in Belgio, a una giurisprudenza discorde. Non essendosi giunti a una posizione uniforme sulla questione dell'abolizione effettiva della differenza di età pensionabile per i lavoratori dei due sessi, si sono prodotte divergenze nel modo di calcolare le pensioni. Le controversie che ne sono sorte hanno condotto infine ad adire il giudice a quo.

12. In pendenza dei procedimenti dinanzi al giudice a quo, il legislatore belga ha adottato la legge 19 giugno 1996, interpretativa della legge 20 luglio 1990 [9]. L'art. 2 di questa legge recita:

«Ai fini dell'applicazione degli artt. 2, nn. 1, 2 3, e 3, nn. 1, 2, 3, 5, 6 e 7, della legge 20 luglio 1990, che istituisce un'età di pensionamento variabile per i lavoratori subordinati e adegua le loro pensioni all'evoluzione del tenore di vita, con i termini "pensione di vecchiaia" si intende il reddito sostitutivo accordato al beneficiario che si ritiene divenuto inidoneo al lavoro per motivi di età, situazione che si suppone verificarsi all'età di 65 anni per i beneficiari di sesso maschile e di 60 anni per quelli di sesso femminile».

13. Il giudice a quo domanda se questa definizione, e le conseguenze che ne derivano per il calcolo delle pensioni di vecchiaia, siano coperte dalla disposizione derogatoria dell'art. 7 della direttiva 79/7 e siano quindi conformi all'art. 4 di questa direttiva.

14. Ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7, il principio della parità di trattamento implica «l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso ... specificamente per quanto riguarda:

— (...)

— (...)

— il calcolo delle prestazioni (...)».

9 — *Moniteur belge* del 20 luglio 1996, pag. 19579.

15. L'art. 7 della direttiva ammette deroghe a questo principio. La deroga rilevante nel presente contesto, ai sensi dell'art. 7, n. 1, lett. a), recita:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione:

a) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni».

16. Il giudice remittente ha formulato, nelle otto ordinanze di rinvio, questioni pregiudiziali identiche del seguente tenore:

«1) Se l'art. 7 della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, debba essere interpretato nel senso che lascia agli Stati membri la facoltà di fissare in modo diverso, a seconda del sesso, l'età alla quale gli uomini e le donne si ritengono essere divenuti incapaci di lavorare per vecchiaia e che dà diritto alla pensione di vecchiaia per lavoratori subordinati, e di calcolare di conseguenza in modo diverso le pensioni, come indicato nella presente sentenza.

2) Se il detto articolo debba essere interpretato nel senso che osti a che gli uomini e le donne che sono ritenuti incapaci di lavorare per vecchiaia, a partire dall'età di 65 e, rispettivamente, di 60 anni e che a partire dalla detta età perdono altresì i loro diritti a prestazioni di previdenza sociale, come le indennità di disoccupazione, possano far valere un diritto incondizionato alla pensione a partire dal 60° anno, pur essendo l'importo della pensione calcolato in maniera diversa a seconda che si tratti di un uomo o di una donna.

3) Se con la nozione di 'età per la pensione di vecchiaia' (in olandese: 'pensioengerichtigde leeftijd'; in inglese: 'pensionable age'), nozione utilizzata nell'art. 7 della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, si debba intendere l'età che dà diritto alla pensione ovvero l'età alla quale il lavoratore dipendente è ritenuto essere divenuto, secondo i criteri nazionali, incapace di lavorare per vecchiaia, e beneficia di un reddito sostitutivo che esclude altre prestazioni di previdenza sociale concesse allo stesso titolo.

Se tale nozione possa essere interpretata in un senso comprensivo delle due definizioni sopra indicate».

17. Delle parti dei procedimenti a quibus, si sono costituiti dinanzi alla Corte l'ONP e il

resistente in cassazione nella causa C-380/96, nonché il governo del Belgio e la Commissione. Esaminerò qui di seguito i motivi da essi invocati.

B — Analisi

18. Il resistente in cassazione nella causa C-380/96, costituitosi nella fase scritta del procedimento dinanzi alla Corte, sostiene che con la legge 20 luglio 1990 il legislatore belga ha aperto a uomini e donne, nella stessa misura, la possibilità di percepire la pensione di vecchiaia all'età di 60 anni. Non vi sarebbe infatti alcuna differenza basata sul sesso dei beneficiari nei presupposti di concessione. Il momento a partire dal quale uomini e donne possono far valere un diritto incondizionato alla pensione è lo stesso. Non sarebbe quindi possibile applicare un diverso modo di calcolo.

19. Le altre parti, vale a dire l'ONP, il governo belga e la Commissione, sono di diverso avviso. Esse sostengono in sostanza la stessa tesi, che si può così riassumere: nell'adottare la legge 20 maggio 1990 il legislatore belga, pur instaurando un'età flessibile per ottenere la pensione di vecchiaia, non ha in realtà ancora uniformato l'età pensionabile per gli uomini e per le donne. Questa tesi è confermata dalla legge interpretativa adottata nel 1996. Il legislatore belga può quindi sempre invocare la disposizione derogatoria dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7. Ne consegue inoltre che l'applicazione di un diverso modo di calcolo della pensione di vecchiaia a seconda del sesso è giustificata.

20. È pacifico che la normativa pensionistica belga era basata su una diversa età di pensionamento per gli uomini e per le donne, ai sensi del regio decreto 24 ottobre 1967, n. 50. Tale decreto fissava l'età di pensionamento a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne. Si è così assunto che gli uomini avrebbero maturato una carriera completa dopo 45 anni e le donne dopo 40 anni. Questi parametri sono stati usati per il calcolo della pensione, di modo che gli anni di contribuzione effettiva per gli uomini erano computati in quarantacinquesimi, mentre per le donne gli anni di attività lavorativa soggetti a versamento di contribuzioni erano computati in quarantesimi. Lo stesso periodo di attività lavorativa soggetta a contribuzione poteva quindi, a parità di condizioni, condurre a una pensione più elevata per una donna che per un uomo.

21. Questo rigido sistema di età di pensionamento differenti a seconda del sesso è stato modificato dalla legge 20 luglio 1990. Nella causa Van Cant la Corte ha dichiarato a ragione, a proposito di questa legge, che il principio della parità di trattamento tra uomo e donna vieta di mantenere una disparità basata sul sesso nel metodo di calcolo

delle pensioni quando i lavoratori di entrambi i sessi possono andare in pensione alla stessa età [10].

Quando l'età di pensionamento sia identica, si deve quindi applicare lo stesso metodo di calcolo; non sono più ammesse, di conseguenza, differenze tra gli importi delle pensioni risultanti da modalità di calcolo differenti, nemmeno nel caso in cui siano (finanziariamente) molto meno rilevanti delle differenze nell'importo delle pensioni che derivano dal mantenimento di differenti età di pensionamento, ancora consentito, in via provvisoria, dall'art. 7.

L'avvocato generale si era così espresso nella causa Van Cant: «Si potrà certo argomentare quanto sia paradossale, persino irritante, rimettere in discussione le conquiste di una riforma legislativa, proprio quando la direttiva permetterebbe il mantenimento di discriminazioni più gravi, purché integrate nell'ambito della deroga dell'art. 7» [11].

Occorre esaminare le finalità e la natura della legge 20 luglio 1990 alla luce della legge interpretativa 19 giugno 1996, per poterne valutare la compatibilità con il diritto comunitario.

22. Da un punto di vista formale, occorre muovere dal principio della flessibilità dell'età di pensionamento, come già indica il titolo della legge del 1990 [12]. Ai sensi dell'art. 2, n. 1, di tale legge, la flessibilità risiede nel fatto che la pensione di vecchiaia viene corrisposta a partire dal primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale l'interessato ne ha fatto domanda, e non prima del primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale compie 60 anni.

23. Ci si domanda quindi se, mediante tale regola apparentemente uniforme, l'età per il pensionamento sia stata uniformata a 60 anni anche dal punto di vista sostanziale. Sotto questo profilo, bisogna anche tenere conto del fatto che, ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. b), proprio come sulla base del regio decreto n. 50, le modalità di calcolo delle pensioni di vecchiaia che si possono pretendere nei singoli casi sono diverse per gli uomini e per le donne, sulla base di una carriera presunta espressa rispettivamente in quarantacinquesimi o in quarantesimi.

24. Per gli uomini, la novità rispetto al regime precedente consiste nella possibilità di godere del prepensionamento senza dover subire-come accadeva prima-una riduzione del 5% dell'importo della pensione per ogni anno di anticipo. Le potenziali decurtazioni connesse al prepensionamento sono così

10 — Sentenza citata, nota 6.

11 — Conclusioni dell'avvocato generale Darmon nella sentenza Van Cant, citata alla nota 6, paragrafo 23.

12 — Legge 20 luglio 1990, che istituisce un'età di pensionamento variabile per i lavoratori subordinati e adegua le loro pensioni all'evoluzione del tenore di vita.

nettamente minori rispetto al regime precedente [13].

25. Per le donne, la novità introdotta dalla legge del 1990 consiste nella possibilità di continuare ad esercitare un'attività, se siano ancora nella vita lavorativa al compimento dei 60 anni, valorizzando così anni di carriera nella prospettiva della pensione futura. Nell'ipotesi in cui una donna che abbia raggiunto questa età non eserciti più un'attività lavorativa e percepisca eventualmente prestazioni previdenziali sostitutive ad altro titolo [14], si deve considerare che abbia raggiunto l'età legale per il pensionamento, e che possa fruire solo di una pensione di vecchiaia.

26. Le conseguenze economiche legate alle diverse possibilità di pensionamento mostrano chiaramente che non si può uniformare l'età per il pensionamento di uomini e donne senza modificare l'attuale equilibrio finanziario. Questa condizione posta all'uniformazione dell'età per il pensionamento è stata riconosciuta in maniera costante dalla giurisprudenza della Corte [15]. È pacifico che, nell'adottare la legge 20 luglio 1990, il legislatore belga non ne ha tratto conseguenze così gravi.

27. Senza dubbio, anche dopo la legge 20 luglio 1990, continuano a sussistere differenze per gli uomini e le donne in relazione alla possibilità di ottenere il pensionamento e alle modalità di calcolo delle prestazioni pensionistiche. Occorre quindi esaminare come debba intendersi la nozione di «età di pensionamento»-problema posto dal giudice del rinvio con la sua terza questione-per poter valutare se, con l'adozione della legge del 1990, l'età per il pensionamento sia divenuta uniforme o sia rimasta diversa.

28. Sarebbe ipotizzabile intendere per età pensionabile il momento a partire dal quale è astrattamente possibile percepire una pensione di vecchiaia. In questa accezione ampia, sarebbe difficile fissare come età pensionabile una determinata età, in quanto è possibile, ad esempio, applicare regimi di prepensionamento. La nozione di «età di pensionamento» avrebbe quindi contenuto variabile a seconda delle possibilità di pensionamento previste dalla legge 20 luglio 1990.

29. A tale approccio si oppongono le seguenti considerazioni. In primo luogo, un'accezione così ampia della nozione di «età di pensionamento» sarebbe causa di una notevole incertezza del diritto. Per questa ragione l'età pensionabile è normalmente definita in sede legislativa, come ha previsto il legislatore belga con la legge interpretativa del 1996. La sola questione che può porsi è quindi se questa definizione legislativa sia compatibile con la nozione di «età di pensio-

13 — Nell'ipotesi in cui un lavoratore di sesso maschile domandasse il pensionamento a 60 anni, l'importo della pensione potrebbe essere ridotto al massimo di 5/45 rispetto a una pensione completa, laddove, nel regime precedente, egli avrebbe dovuto attendersi una decurtazione pari a cinque volte il 5%.

14 — Ad es., prestazioni di malattia, invalidità o disoccupazione.

15 — Sentenze 7 luglio 1992, causa C-9/91, Equal Opportunities Commission (Racc. pag. I-4297, punto 15); 30 marzo 1993, causa C-328/91, Thomas e a. (Racc. pag. I-1247, punti 9 e 12); 11 agosto 1995, causa C-137/94, Richardson (Racc. pag. I-3407, punto 19).

namento» fornita dal diritto comunitario nella direttiva 79/7.

30. La Corte ha già avuto occasione di pronunciarsi sulla nozione di «età di pensionamento» nell'interpretare l'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7. Nella sua sentenza Equal Opportunities Commission [16], la Corte ha dichiarato, con riferimento alla deroga concernente la «fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro», che «è certo che essa riguarda il momento a decorrere dal quale le pensioni possono essere versate» [17]. Nella stessa sentenza è stato inoltre precisato quanto segue: «Uno squilibrio finanziario dei regimi pensionistici è quindi la conseguenza di un'interpretazione dell'art. 7, n. 1, della direttiva che limita la portata della deroga di cui alla lett. a) alla possibilità, per gli Stati membri, di prevedere *che il diritto a pensione non sorge contemporaneamente per gli uomini e per le donne* e che esclude le discriminazioni relative ai periodi di contribuzione». [18]

31. Sebbene il passaggio citato riguardi un oggetto diverso, si può constatare, ai fini del caso di specie, che l'«età pensionabile» ai sensi della disposizione di cui si tratta è il momento a partire dal quale sorge il diritto alla pensione.

32. La Commissione ha rilevato a ragione che il legislatore nazionale è libero di stabilire che deve trattarsi, in via di principio, del sorgere di un diritto a una pensione *completa*. Si escludono, in tal modo, nella definizione di nozione di «età pensionabile» quei criteri che costituiscono un fattore di incertezza quando si tratta di fissare un momento determinato.

33. Sulla base dell'insieme dei criteri applicabili si può intendere per «età pensionabile» il momento in cui, sussistendo gli altri presupposti sostanziali, sorge in via di principio il diritto a una pensione di vecchiaia completa. Questo approccio si concilia con le eccezioni previste dai diversi regimi legali, come il prepensionamento o la possibilità di rimanere attivi dopo aver raggiunto l'età di cui si tratta, senza mettere in discussione il principio di un'età normale di pensionamento.

34. Nel contesto normativo comunitario che si è esposto si inserisce la nuova disciplina belga di cui si tratta, nella versione datale dalla legge interpretativa 19 giugno 1996. L'art. 2 di questa legge parte dall'ipotesi che un soggetto non sia più idoneo al lavoro da un certo momento in poi a causa dell'età raggiunta. Per questo motivo gli viene accordata una «pensione di vecchiaia» a titolo di reddito sostitutivo. Una *fictio juris* fissa questo momento a età differenti per gli aventi diritto di sesso maschile e di sesso femminile, vale a dire, rispettivamente, a 65 e 60 anni, prendendo come base di calcolo una carriera completa di 45 o 40 anni.

16 — Sentenza citata, nota 15.

17 — V. sentenza Equal Opportunities Commission, citata alla nota 15, punto 13.

18 — Sentenza Equal Opportunities Commission, citata alla nota 15, punto 17. Il corsivo è mio.

35. Finché questa concezione di età pensionabile resta entro i limiti della nozione di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva, la definizione nazionale di età pensionabile non è contestabile sotto il profilo del diritto comunitario.

36. Ciò premesso, occorre rilevare che, anche dopo l'adozione della legge 20 luglio 1990, sono state mantenute età di pensionamento diverse per gli uomini e per le donne, come confermato e precisato dalla legge 19 giugno 1996.

37. Questa constatazione comporta un'ulteriore questione sotto il profilo del diritto comunitario, vale a dire se sia consentito il mantenimento di età pensionabili diverse per gli uomini e per le donne, giustificato a priori dall'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva, con le conseguenze che ne discendono per il modo di calcolo delle pensioni, anche dopo la modifica della situazione giuridica iniziale.

38. Il titolo, il primo 'considerando' e la parte normativa della direttiva indicano che essa mira a un'attuazione *progressiva* del principio della parità di trattamento. In particolare, l'art. 7, n. 2 [19], e l'art. 8, n. 2, secondo comma [20], mostrano che le ragioni che giustificano le disposizioni derogatorie di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva possono ben continuare a sussistere, ma che le deroghe non possono, tuttavia, essere mantenute senza esame.

39. Nella sentenza Bramhill [21] la Corte si è già pronunciata sulle possibilità e i limiti nei quali uno Stato membro può continuare a invocare le disposizioni derogatorie di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7. La Corte ha dichiarato, in questa sentenza: «Sarebbe quindi incompatibile con tale scopo e rischierebbe di compromettere l'attuazione del suddetto principio un'interpretazione della direttiva che (...) avesse il risultato di impedire ad uno Stato membro (...) di basarsi ulteriormente sulla deroga prevista da tale disposizione, qualora adottasse un provvedimento che (...) miri a ridurre la portata di una disparità di trattamento basata sul sesso» [22].

40. Anche l'avvocato generale che ha presentato le conclusioni in questa causa ha sottolineato che un approccio che avesse l'effetto di ostacolare qualsiasi progresso contrasterebbe con l'obiettivo di una graduale parità, e sfocerebbe, con molta probabilità, in un consolidamento dello status quo [23].

19 — Questa disposizione recita: «Gli Stati membri esaminano periodicamente le materie escluse ai sensi del paragrafo 1 al fine di valutare se, tenuto conto dell'evoluzione sociale in materia, sia giustificato mantenere le esclusioni in questione».

20 — Questa disposizione è formulata come segue: «Essi informano la Commissione dei motivi che giustificano l'eventuale mantenimento delle disposizioni esistenti nelle materie di cui all'articolo 7, paragrafo 1 e delle possibilità di una loro ulteriore revisione».

21 — Sentenza 4 luglio 1994, causa C-420/92 (Racc. pag. I-3191).

22 — Sentenza Bramhill, citata alla nota 21, punto 21.

23 — Conclusioni dell'avvocato generale Lenz, presentate il 14 aprile 1994 nella causa Bramhill, citata alla nota 21 (Racc. pag. I-3191, in particolare pag. I-3200, paragrafo 28).

41. Come precisa il giudice a quo sulla base dei lavori preparatori della legge 20 luglio 1990, la normativa belga di cui si tratta persegue due obiettivi: da un lato, essa mira a influire sul mercato del lavoro, promuovendo l'impiego; dall'altro-e questo aspetto è stato posto in rilievo-il legislatore belga aveva l'intenzione di prendere un'iniziativa contro la disparità di trattamento tra uomini e donne. Di conseguenza, in forza della legge del 1990, non solamente gli uomini possono già andare in pensione all'età di 60 anni senza dover subire una riduzione del 5% sull'importo della pensione loro spettante per ogni anno di anticipo prima dei 65 anni, ma, inoltre, le donne attive possono continuare a lavorare oltre i 60 anni continuando a maturare diritti a pensione.

42. La legge 20 luglio 1990 costituisce quindi, in effetti, *un passo* in avanti verso la parità di trattamento tra uomini e donne in materia pensionistica. Rilevo per completezza che, nel frattempo, sono stati compiuti *altri passi* di tipo legislativo nell'ordinamento belga. Il governo belga ha descritto questa ulteriore evoluzione come segue: con una legge quadro 26 luglio 1996 [24] sono state poste le basi per altre innovazioni. In attuazione della legge è stato emanato il regio decreto 23 dicembre 1996 [25], che prevede che dal 1° luglio 1997 l'età di pensionamento delle donne sia portata progressivamente a 65 anni, al termine di un periodo transitorio di tredici anni. Questo adattamento progressivo si accompagna a una modifica della base di calcolo, da effettuarsi in futuro in quarantacinquesimi invece che in quarantesimi. Un'età uniforme di pensionamento stabilita a 65 anni sarà quindi raggiunta nel 2009. Peraltro, il regio decreto ha previsto gli adattamenti corrispondenti in altri rami della previdenza sociale.

43. La legge 20 luglio 1990 prevede così il passaggio progressivo da un'età pensionabile diversa per uomini e donne a un'armonizzazione finale dell'età pensionabile. Durante questo processo, il legislatore nazionale può continuare ad avvalersi della disposizione derogatoria dell'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7 per giustificare differenti età pensionabili.

44. Il mantenimento di età pensionabili diverse implica differenti modalità di calcolo delle prestazioni pensionistiche. Certamente, la disposizione derogatoria dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva tratta in modo esplicito la sola fissazione dell'età di pensionamento, da un lato, e le eventuali conseguenze sulle *altre prestazioni*, dall'altro. In ogni caso, l'esistenza di modalità di calcolo differenti è una conseguenza necessaria collegata alla determinazione dell'età pensionabile.

45. In accordo con le constatazioni della sentenza Equal Opportunities Commission [26], si deve dichiarare che non è possibile mantenere età di pensionamento diverse per gli uomini e per le donne senza modificare l'equilibrio finanziario esistente, se non si mantenga al contempo la disparità di tratta-

24 — *Moniteur belge* del 1° agosto 1996.

25 — *Moniteur belge* del 17 gennaio 1997.

26 — Sentenza citata, nota 15.

mento per quanto riguarda le modalità di calcolo della prestazione [27], e ciò in particolare nel presente caso, in cui il modo di calcolo delle pensioni è funzione dei periodi di contribuzione. Si deve quindi considerare che il mantenimento provvisorio di età di pensionamento differenti per gli uomini e per le donne, conformemente alla direttiva 79/7, giustifichi anche l'esistenza di differenti modalità di calcolo delle pensioni.

Conclusioni

46. Considerato quanto precede, propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali nel modo seguente:

«1) L'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, dev'essere interpretata nel senso che lascia provvisoriamente agli Stati membri la possibilità di fissare in modo diverso, a seconda del sesso, l'età in cui uomini e donne si considerano divenuti inadatti al lavoro per causa di vecchiaia, ai fini dell'accesso alla pensione di vecchiaia per lavoratori dipendenti, se e in quanto una modifica legislativa intervenuta nel frattempo costituisca complessivamente un progresso verso la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di previdenza sociale.

2) L'art. 7, n. 1, lett. a), dev'essere interpretato nel senso che esso consente agli uomini e alle donne, che sono ritenuti inidonei al lavoro a partire rispettivamente da 65 o 60 anni di età per causa di vecchiaia e che, da questa stessa età, perdono i loro diritti a prestazioni di previdenza sociale, quali le prestazioni di disoccupazione, di far valere a partire dai 60 anni un diritto incondizionato a una pensione, il cui importo viene calcolato in maniera diversa, a seconda che

27 — V. in tal senso, a proposito della disparità di trattamento in termini di *periodi di contribuzione*, la sentenza Equal Opportunities Commission, citata alla nota 15, punti 16 e 17; nelle considerazioni svolte, la Corte ha tenuto conto sia dell'obbligo di contribuzione, sia del calcolo delle pensioni (v. punto 13 della sentenza).

si tratti di un uomo o di una donna, in funzione della presunta inidoneità al lavoro per motivi di età.

3) Si deve intendere per "età pensionabile", ai sensi di questa disposizione, il momento in cui sorge, in via di principio, il diritto incondizionato a una pensione completa; il legislatore nazionale ha, in questo ambito, la facoltà di definire l'"età pensionabile" come l'età in cui il lavoratore è ritenuto inidoneo al lavoro per causa di vecchiaia, in applicazione dei criteri nazionali, e percepisce un reddito sostitutivo che esclude altre prestazioni di previdenza sociale che possano del pari qualificarsi come reddito sostitutivo».