2. In considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento degli uomini e delle donne, l'eccezione all'ambito d'applicazione della direttiva 76/207, relativa all'attuazione di detto principio per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro, di cui all'art. 1, n. 2, per il settore della previdenza sociale, va interpretata restrittivamente. Ne consegue che l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento in fatto di previdenza sociale, si applica unicamente alla determinazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ed alle conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni previdenziali.

3. L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 dev'essere interpretato nel senso che esso non lascia agli Stati membri la facoltà di escludere dall'applicazione del principio della parità di trattamento la condizione espressa o tacita di un contratto concluso in base ad un accordo collettivo, la quale determini l'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, qualora tale età dipenda dall'età, diversa per gli uomini e per le donne, alla quale il lavoratore acquista il diritto alla pensione.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIR GORDON SLYNN del 18 settembre 1985 *

Signor Presidente,
signori Giudici,

Il presente procedimento trae origine dalla domanda di pronuncia pregiudiziale 2 novembre 1984 proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dallo Hoge Raad (Corte suprema) dei Paesi Bassi nell'ambito di una causa pendente dinanzi ad esso fra la sig.ra Vera Mia Beets-Proper e la Van Lanschot Bankiers NV.

Il 12 maggio 1969 la Beets-Proper veniva assunta dalla banca olandese Vermeer & Co. Nel 1972 la Vermeer & Co. si fondeva con la F. Van Lanschot Bankiers NV (« Van Lanschots »), che assumeva tutto il personale della prima. Secondo l'ordinanza di rinvio, il rapporto di lavoro fra la Beets-Proper e la Van Lanschots è disciplinato dal contratto collettivo di lavoro del settore bancario per gli anni 1980 e 1981 e dal regolamento relativo al regime pensionistico della Van Lanschot. L'art. 1 di tale regolamento precisa cha la data della pensione (« de pensionedatum ») è il primo giorno del mese successivo a quello durante il quale l'assicurato di sesso maschile compie i 65 anni e l'assicurato di sesso femminile i 60 anni. L'art. 3, n. 1, dispone in particolare che ai partecipanti al

* Traduzione dall'inglese.

suddetto regime spetta la pensione di vecchiaia dalla data della pensione.

In un atto datato 7 maggio 1969, che figura negli atti processuali, e che ritengo sia il contratto di lavoro inizialmente stipulato dalla Betts-Proper con la Vermeer & Co., non si parla di alcuna età o data di estinzione del rapporto di lavoro. Nemmeno il contratto collettivo di lavoro per il settore bancario relativo agli anni 1980 e 1981, ne fa, a quanto pare, menzione, benché nell'art. 20, lett. a), e nei protocolli da I a V si parli piuttosto diffusamente delle condizioni relative alle pensioni. Ciononostante risulta che, secondo il diritto olandese, il rapporto di lavoro si estingue *ipso jure* nel momento in cui il dipendente raggiunge l'età indicata nel regime pensionistico come quella del diritto alla pensione (si veda, ad esempio, il paragrafo 6 delle conclusioni del procuratore generale presso lo Hoge Raad per la presente causa; cfr. i punti 2.6 e 4.4 del parere della commissione olandese per la parità di trattamento dei lavoratori subordinati di sesso maschile e di sesso femminile, pure per il caso in esame, in data 14 febbraio 1983).

Nell'agosto del 1982 la Beets-Proper compiva 60 anni. La Van Lanschots riteneva che il suo rapporto di lavoro si estinguesse, quindi, *ipso jure*, il 1° settembre 1982. La Beets-Proper non veniva ufficialmente licenziata (e quindi non veniva chiesta l'autorizzazione dall'ufficio locale del lavoro, prescritta dal diritto olandese in caso di licenziamento), ma a decorrere dal 1° settembre 1982, ella non era più ammessa al lavoro.

Il 16 settembre 1982 la Beets-Proper chiedeva al presidente dell'Arrondissementsrechtbank (tribunale) di Amsterdam d'ingiungere in via provvisoria alla Van Lanschots di consentirle di svolgere la sua attività normale di segretaria di direzione presso i suoi uffici di Amsterdam, e di versarle la retribuzione dal 1° settembre 1982 fino alla data in cui il rapporto di lavoro fosse estinto in modo giuridicamente valido. Con sentenza 7 ottobre 1982, il presidente respingeva la domanda. La Beets-Proper impugnava tale sentenza avanti il Gerechtshof (Corte d'appello) di Amsterdam.

Il 14 febbraio 1983 la commissione olandese per la parità di trattamento dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile, che era stata pure consultata dalla Beets-Proper, emetteva parere a questa favorevole, secondo il quale (punto 5.1) una discriminazione diretta fra gli uomini e le donne veniva effettuata a detrimento della Beets-Proper a causa dell'applicazione di limiti di età diversi per l'estinzione del rapporto di lavoro. Il Gerechtshof prendeva conoscenza di tale parere ma, con sentenza 19 maggio 1983, confermava ciononostante la pronunzia del presidente dell'Arrondissementsrechbank. Il 29 giugno 1983 la Beets-Proper impugnava in cassazione la sentenza del Gerechtshof dinanzi all'Hoge Raad (Corte suprema) dei Paesi Bassi.

La causa davanti allo Hoge Raad verte sulla corretta interpretazione dell'art. 1637 ij del codice civile olandese, i cui due primi numeri dispongono:

« 1) Per quanto riguarda la stipulazione di un contratto di lavoro, la formazione del personale, le condizioni di lavoro, il datore di lavoro non può fare alcuna distinzione fra gli uomini e le donne, né direttamente né indirettamente, ad esempio riferendosi allo stato matrimoniale o alla situazione familiare. Le condizioni di lavoro comprendono gli assegni o diritti che derivano dal regime pensionistico. Il primo inciso del presente numero non si applica quando il sesso è determinante.

2) Qualsiasi clausola contraria al primo inciso del n. 1, è nulla ».

Nella causa principale la Beets-Proper ha sostenuto che la definizione dell'età della pensione, nella parte in cui poteva intendersi come una condizione tacita riguardante l'esistenza del rapporto di lavoro, era incompatibile col primo inciso dell'art. 1637 ij, n. 1, giacché faceva una distinzione fra gli uomini e le donne ed era quindi nulla a norma dell'art. 1637 ij, n. 2; la Van Lanschots, da parte sua, deduceva che la definizione dell'età della pensione nel regolamento relativo al suo regime pensionistico ricadeva sotto il secondo inciso dell'art. 1637 ij, n. 1, a norma del quale le condizioni di lavoro soggette al divieto di discriminazione basata sul sesso, divieto contemplato nel precedente inciso, non comprendono gli assegni o i diritti che derivano dal regime pensionistico. Il procuratore generale dello Hoge Raad, che ha presentato le conclusioni il 28 settembre 1984, ha riassunto il problema dichiarando che si trattava di accertare se l'art. 1637 ij del codice civile olandese vietasse o non la distinzione fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'età in cui acquistano il *diritto* alla pensione, nel caso in cui essa sia pure l'età alla quale si è *obbligati* ad andare a riposo.

L'art. 1637 ij del codice civile olandese è stato istituito con la legge 1° marzo 1980 (*Staatsblad* 86), « che adegua la normativa dei Paesi Bassi alla direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976 recante attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne » (cioè la direttiva del Consiglio 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 preparazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU 1976, L 39, pag. 40). Lo Hoge Raad ha quindi ritenuto che, al fine di interpretare il secondo inciso dell'art. 1637 ij, n. 1, del codice civile olandese, fosse necessario precisare la portata delle corrispondenti disposizioni della direttiva 76/207 ed in particolare degli artt. 1 e 5. A tal fine, esso ha sottoposto alla Corte, in via pregiudiziale, la seguente questione:

« Se la direttiva del Consiglio delle Comunità europee 9 febbraio 1976 (76/207) lasci agli Stati membri la facoltà di non comprendere fra le condizioni di lavoro per le quali, in forza di detta direttiva, dev'essere prescritta la parità di trattamento di uomini e donne una condizione, espressa o tacita, riguardante l'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, qualora detta condizione sia connessa all'età alla quale il lavoratore acquista il diritto ad una prestazione di quiescenza ».

Nelle osservazioni che hanno presentato alla Corte relativamente a tale questione, la Beets-Proper, il governo danese e la Commissione sostengono ch'essa va risolta in senso negativo. La Van Lanschots, il governo dei Paesi Bassi e il governo del Regno Unito sostengono invece che la questione va risolta in senso affermativo.

La Beets-Proper rileva che la parità fra i sessi è un principio fondamentale del diritto comunitario e che qualsiasi deroga ad esso va interpretata in senso restrittivo. L'eccezione di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento degli uomini e delle donne in campo previdenziale (GU 1979, L 6, pag. 24) riguarda solo l'attribuzione di pensioni e non si estende all'estinzione del rapporto di lavoro. Questa

è disciplinata dall'art. 5 della direttiva 76/207, in relazione all'art. 1, n. 1, ed all'art. 2, n. 1, della stessa che non fa alcuna eccezione al principio della parità di trattamento degli uomini e delle donne ch'esso sancisce. Le direttive 76/207 e 79/7 disciplinano campi del tutto distinti: la questione relativa all'estinzione del rapporto di lavoro rientra esclusivamente nel campo della direttiva 76/207. Non v'è alcun nesso fra le condizioni di lavoro e l'età della pensione né nel diritto comunitario, né in seguito alla sentenza della Corte di giustizia nella causa 19/81, Burton/British Railways Board (Racc. 1982, pag. 555), la quale è diversa in quanto riguardava il diritto alle indennità per il pensionamento anticipato, mentre la presente causa verte sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. Il fissare un'età in cui il rapporto di lavoro si estingue — sia pure nell'ambito di un regime di pensioni — fa comunque parte del rapporto stesso (punto 21 della sentenza della Corte 149/77, Defrenne/Sabena, Racc. 1978, pag. 1365, specialmente a pag. 1377, Defrenne n. 3. La tolleranza nel diritto comunitario di età della pensione diverse (la quale è comunque provvisoria) non implica affatto la tolleranza di una differenza di età ai fini dell'estinzione del rapporto di lavoro.

La Commissione deduce, in primo luogo, che il fissare un limite di età fra l'estinzione del rapporto di lavoro fa manifestamente parte delle condizioni di lavoro cui s'applica la direttiva 76/207 (sentenza Defrenne n. 3, punto 21; sentenza Burton, punto 9). In secondo luogo, essa sostiene che l'esistenza di un nesso fra l'estinzione del rapporto di lavoro e l'età della pensione non esclude tale condizione di lavoro dal campo della direttiva 76/207. Detta condizione non è esclusa dalla direttiva in forza dell'art. 1, n. 2, della stessa; né rientra nel campo della direttiva 79/7 come definito dall'art. 3, n. 1 di essa. Ne consegue, secondo la Commissione, che gli Stati membri devono adottare i provvedimenti necessari per rendere le clausole di questo genere illecite nel loro diritto nazionale, a norma dell'art. 5, n. 2 lett. b), della direttiva 76/207. La causa Burton è diversa in quanto le indennità di licenziamento su cui verteva erano direttamente connesse al diritto alla pensione ed inoltre perché il diritto ad esse dipendeva dal fatto che all'interessato mancavano al massimo cinque anni per raggiungere l'età della pensione fissata dalle leggi nazionali, il che la faceva ricadere sotto l'eccezione di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7, n. 7, mentre la presente causa riguarda l'estinzione del rapporto di lavoro.

Il governo danese assume che la normativa danese che pone in atto la suddetta direttiva è stata sempra intesa nel senso che il principio della parità e delle condizioni di lavoro vieta di conservare in vigore o di stabilire età di collocamento a riposo diverse a seconda del sesso dei lavoratori, benché questi siano liberi di andare a riposo prima di raggiungere l'età obbligatoriamente stabilita.

D'altra parte, la Van Lanschots deduce che l'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207 esclude dal campo di essa le questioni relative alla previdenza sociale, il che comprende i regimi di pensione tanto generali quanto speciali. La direttiva 79/7 contempla solo i regimi pensionistici generali (art. 3, n. 1) e dichiara che i regimi pensionistici speciali costituiranno oggetto d'ulteriori disposizioni (art. 3, n. 3). L'art. 7, n. 1, lett. a), autorizza gli Stati membri a stabilire età della pensione diverse per le pensioni statali; il fatto che il Consiglio ha omesso di adottare la

proposta relativa ai regimi pensionistici speciali (GU 1983, C 134, pag. 7) implica che attualmente il diritto comunitario non vieta di fissare età della pensione diverse nei regimi speciali. Secondo la Van Lanschots ne consegue che essa, a suo tempo poteva stabilire, nel suo regime pensionistico età della pensione diverse per gli uomini e per le donne. Secondo il diritto olandese, a parte l'art. 1637 ij del codice civile, l'estinzione del rapporto di lavoro ad età diverse per gli uomini e per le donne deriva automaticamente dalla fissazione di età della pensione diverse per gli uomini e per le donne nel regime pensionistico. Ne consegue che, fintantoché gli Stati membri sono liberi di tollerare età della pensione diverse per gli uomini e per le donne, è del pari lecita la conseguenza di ciò, vale a dire l'estinzione del rapporto di lavoro ad età diverse per gli uomini e per le donne, che abbiano raggiunto l'età della pensione. I punti da 14 a 16 della sentenza della Corte nella causa Burton e le conclusioni dell'avvocato generale per la stessa causa costituiscono un argomento a favore di questa tesi.

Il governo del Regno Unito condivide sostanzialmente questo modo di vedere.

Il governo dei Paesi Bassi affronta la questione in modo leggermente diverso di quello della Van Lanschots e del governo del Regno Unito. Esso sostiene che una condizione (espressa o tacita) relativa all'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal dipendente ricade sotto la direttiva 76/207, anche nel caso in cui detta soluzione è connessa all'età alla quale il lavoratore acquista il diritto alla pensione, ma che non costituisce necessariamente una discriminazione vietata da detta direttiva. Dopo aver richiamato la sentenza Burton e l'art. 7 della direttiva 79/7, esso deduce che non esiste alcuna discriminazione ai sensi della direttiva 76/207 qualora la differenza fra le date stabilite per l'estinzione del rapporto di lavoro degli uomini e delle donne derivi dal fatto che l'età della pensione stabilita dal regime di quiescenza non è la stessa nei due casi.

Lo Hoge Raad deve quindi decidere se le condizioni in esame del rapporto di lavoro ricadano sotto il 1° inciso dell'art. 1637 ij, n. 1, del codice civile, nel qual caso esse sono nulle a norma del n. 2, ovvero sotto il 2° inciso del n. 1, nel qual caso sono valide. Dato che tale articolo è stato adottato in ossequio alla direttiva 76/207 si deve presumere che lo Hoge Raad lo interpreterà in modo conforme all'interpretazione della direttiva fornita dalla Corte in proposito (sentenza 14/83 Von Colson e Kamann/Land Nordrhein-Westfalen, Racc. 1984, pag. 1891, punti 26 e 28).

Stando così le cose, non sorge qui alcuna questione relativa all'applicazione diretta della direttiva.

La direttiva 76/207, che doveva essere attuata entro l'agosto del 1978, motiva: « La parità di trattamento fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si tratta, in particolare, di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera ». La Corte ha posto in rilievo che l'eliminazione delle discriminazioni fondate sul sesso fa parte dei diritti fondamentali ch'essa deve far osservare (Defrenne n. 3, punto 27; sentenza 165/82, Commissione/Regno Unito, Racc. 1983, pag. 3431, in particolare a pag. 3448; cause riunite 75 e 117/82, Razzouk and Beydoun/Commissione, Racc. 1984, pag. 1509, a pag. 1530).

La direttiva dispone:

Art. 1, n. 1

« Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso principio della parità di trattamento ».

Art. 1, n. 2

« 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 ».

Art. 2, n. 1

« Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia ».

Art. 5

« 1. 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 ».

2. A tal fine gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) (...);

b) siano nulle, possano anche essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) (...) ».

La fissazione di un'età per il collocamento a riposo o per l'estinzione del rapporto di lavoro, secondo me, rientra nell'espressione « condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento ». Questa opinione è suffragata dalle sentenze della Corte nella causa Defrenne n. 3 (punto 21), nella causa 163/82, Commissione/Italia, Racc. 1983, pag. 3273 al punto 9, secondo la quale la norma nazionale che consenta alle donne di continuare a lavorare fino all'età del collocamento a riposo stabilita per gli uomini va annoverata fra le « condizioni di lavoro più significative », e dalla sentenza Burton, (punto n. 9).

La disposizione che fissi un'età di collocamento a riposo diversa per gli uomini e per le donne non garantisce quindi agli uomini e alle donne le medesime condizioni senza discriminazione basata sul sesso, ed è incompatibile con l'art. 5, n. 1. Gli Stati membri devono adottare i provvedimenti necessari per garantire che clausole di tal genere contenute nei contratti di lavoro individuali siano, o possano essere dichiarate, nulle o possano essere modificate, a meno che altre disposizioni del diritto comunitario non le sottraggano all'applicazione di detto articolo.

A mio parere, la direttiva 79/7, adottata a norma dell'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207, non ha prodotto effetto. Essa si occupa solo dei regimi generali (art. 3, n. 1) nonché della previdenza sociale in senso stretto, non già dei regimi privati di pensione i quali, benché costituiscano oggetto di una proposta a norma dell'art. 3, n. 3, di detta direttiva, non sono stati ancora disciplinati.

Per quanto riguarda la direttiva 79/7, va rilevato che secondo le leggi olandesi l'età legale della pensione è identica per gli uomini e per le donne, cioè 65 anni e dal fascicolo si desume che l'art. 7, n. 1, punto a), della direttiva non sarebbe fatto valere, nemmeno se autorizzasse realmente uno Stato membro ad adottare norme discriminatorie anziché a mantenere in vigore quelle preesistenti (punto 2.5 del parere 14 febbraio 1983 della commissione olandese per la parità di trattamento dei lavoratori subordinati di sesso maschile e di sesso femminile).

Non intendo, comunque, l'art. 7, n. 1, lett. a), nel senso che comprenda la situazione dei datori di lavoro privati. Esso si limita alle pensioni di vecchiaia e di anzianità contemplate dai regimi legali istituiti dallo Stato. D'altra parte, prescindendo dal se le pensioni di quiescenza possano considerarsi una retribuzione differita ai fini dell'art. 119 del trattato CEE, la direttiva, a differenza della proposta di cui ho parlato, non contiene alcuna disposizione che vieti le differenze di età per l'accesso ai regimi privati di quiescenza.

Anche se età diverse possono essere fissate per i regimi privati di pensione, non ne consegue che età diverse possano essere adottate per il collocamento a riposo o estinzione del rapporto di lavoro obbligatorie, nemmeno se tali età sono deliberatamente fatte coincidere con quella alla quale il lavoratore acquista il diritto alla pensione.

In proposito, la sentenza Burton non verte sullo stesso punto poiché in essa l'ammissione alle prestazioni per il licenziamento anticipato era legato ad un periodo connesso alle età fissate ai fini del regime nazionale di previdenza sociale. Nella presente causa, a differenza della causa Burton, le età per gli uomini e per le donne coincidono a norma del regime nazionale. Anche se analogamente all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 ed alla causa Burton l'ammissione alle prestazioni di un regime di pensione privato può essere ad età diverse per gli uomini e per le donne e se altre prestazioni possono tener conto della stessa differenza di età, non ritengo che ciò implichi che l'estinzione del rapporto di lavoro ed il collocamento a riposo obbligatorio siano retti dallo stesso principio. La donna può attualmente avere diritto alla pensione prima dell'uomo; non ne consegue, per quanto riguarda il diritto comunitario, ch'essa possa essere costretta ad andare a riposo prima. A mio parere, l'art. 5, n. 1, è chiaro e la sua efficacia non è limitata, sotto questo aspetto, dalla direttiva 79/7, né dalla sentenza Burton. Su di essa non incide la disposizione del diritto olandese secondo la quale il collocamento a riposo avviene automaticamente nel momento in cui si acquista il diritto alla pensione.

Di conseguenza mi sembra che la questione sollevata dallo Hoge Raad vada risolta come segue:

La direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, non lascia agli Stati membri la facoltà di non comprendere, fra le condizioni di lavoro per le quali, in forza della direttiva, dev'essere prescritta la parità di trattamento degli uomini e delle donne, una condizione espressa o tacita, riguardante l'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, nemmeno qualora detta condizione sia connessa all'età alla quale il lavoratore acquista il diritto alla pensione.

Spetta al giudice nazionale statuire sulle spese sostenute dalle parti nella causa principale. Le spese sostenute dal governo di Danimarca, dal governo dei Paesi Bassi, dal governo del Regno Unito e dalla Commissione non sono ripetibili.