pri diritti ed obblighi in modo chiaro e preciso ed ai giudici di garantirne l'osservanza. La legge nazionale per l'attuazione della direttiva non soddisfa queste condizioni qualora sancisca il principio della parità delle retribuzioni dandogli una portata più limitata di quella della direttiva giacché non nomina il lavoro di uguale valore.

3. Le dichiarazioni unilaterali degli Stati membri inserite nei verbali delle riunioni del Consiglio non possono servire per interpretare un atto comunitario, giacché la portata obiettiva delle norme adottate dalle istituzioni comuni non può essere modificata da riserve od obiezioni che gli Stati membri abbiano formulato durante la loro elaborazione.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE PIETER VERLOREN VAN THEMAAT del 24 ottobre 1984 *

Signor Presidente,
signori Giudici,

1. Oggetto della domanda

Nell'atto introduttivo in data 13 luglio 1983 della presente causa 143/83 la Commissione conclude che la Corte voglia « dichiarare che il Regno di Danimarca, non adottando entro il termine prescritto i provvedimenti necessari per l'attuazione della direttiva del Consiglio n. 75/117/CEE, è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE ». In seguito ad una domanda fattale all'udienza, la Commissione ha tuttavia confermato che l'oggetto della domanda dev'essere interpretato nel senso più ristretto del suo parere motivato 25 ottobre 1982. In questo parere la Commissione fa carico al Regno di Danimarca unicamente di « non aver adottato i provvedimenti necessari onde estendere il principio della parità di retribu zione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile ai lavori di uguale valore ».

2. Precisazione del problema giuridico

Il problema giuridico sottoposto a questa Corte pare quindi a prima vista semplice da risolvere. La sopra menzionata direttiva del Consiglio stabilisce infatti chiaramente nell'art. 1 che il principio della parità di retribuzione implica « *per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale*, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni della retribuzione ». (La sottolineatura è mia). L'art. 1 del provvedimento danese per l'attuazione della direttiva, la legge 4 febbraio 1976, n. 32, dichiara invece nell'art. 1 che detto principio dell'uguaglianza di retribuzione si applica solo allo « *stesso* lavoro (" samme arbejde ") nello stesso luogo » (la sottolineatura è mia). Sembra quindi a prima vista evidente che il Regno di Danimarca « non ha adottato i provvedimenti necessari *per estendere* il principio della parità di retribuzione ... *ai lavori di uguale valore* », per citare ancora una volta il passo decisivo del parere motivato.

* Traduzione dall'olandese.

Benché la Commissione, nel parere motivato e nell'atto introduttivo, esponga numerose altre censure ed argomenti accessori, questa conclusione apparentemente evidente costituisce l'argomento principale dedotto dalla Commissione in corso di causa a sostegno delle conclusioni formulate nell'atto introduttivo. Per i restanti argomenti della Commissione mi limito qui a richiamarmi alla relazione d'udienza.

3. Complicazioni

Come si desume dalla difesa del governo danese, la cosa è tuttavia in realtà meno ovvia di quanto appaia a prima vista. Come il convenuto giustamente rileva nella risposta 1° febbraio 1983 al parere motivato, esaminando in modo esauriente la vostra giurisprudenza relativa all'art. 119 ed alla direttiva di cui trattasi si desume che il primo comma dell'art. 1 della direttiva deve essere considerato unicamente come un'interpretazione — vincolante per gli Stati membri — dell'art. 119, primo comma, del trattato CEE. Mi richiamo in proposito anche alle mie conclusioni 25 maggio 1982 per la causa 61/81 (Commissione/Regno Unito, Racc. 1982, in particolare pag. 2621), in cui su questo punto giungevo alla stessa conclusione cui è giunto ora il governo danese, come pure al punto 8 della motivazione della sentenza.

Ora, se il primo comma dell'art. 1 della direttiva deve essere considerato unicamente come un'interpretazione vincolante dell'art. 119, primo comma del trattato CEE — che è direttamente efficace e parla del pari unicamente di « stesso lavoro » — ciò può avere conseguenze per l'attuazione della direttiva su questo punto. L'applicazione e l'interpretazione di una disposizione del trattato CEE direttamente efficace (qui, dell'art. 119 in cui si trova la nozione di stesso lavoro) è un compito normale del giudice nazionale competente. L'art. 189 del trattato CEE e gli artt. 6 e 8 della direttiva secondo me non ostano in linea di principio nemmeno a che uno Stato membro, in caso di controversia, affidi senz'altro al giudice l'attuazione dell'art. 1, primo comma della direttiva. Ciò è appunto avvenuto nell'art. 6 della legge danese. Nel far ciò il giudice dovrà applicare l'art. 1 della legge danese in conformità all'art. 119 del trattato (direttamente efficace) ed alle interpretazioni dello stesso contenute nell'art. 1 della direttiva e nella vostra giurisprudenza. Questa constatazione è tanto più importante in quanto l'art. 119, nel secondo e nel terzo comma, contiene altre precisazioni — vincolanti per gli Stati membri — del principio della parità di retribuzione, precisazioni che *non* compaiono della direttiva.

Benché una siffatta interpretazione dell'art. 189 del trattato CEE mi sembri quindi in linea di principio difendibile, si dovrà tuttavia parlare di trasgressione del trattato qualora uno Stato membro aggiunga alle condizioni per la parità di retribuzione dei lavoratori di sesso maschile e di quelli di sesso femminile un'ulteriore condizione che non si trova né nell'art. 119 del trattato, né nella direttiva e che può causare una limitazione del diritto alla parità di retribuzione. Nella sopra menzionata causa 61/81 contro Regno Unito, questa Corte ha ritenuto sussistesse una siffatta trasgressione del trattato in quanto le norme d'attuazione britanniche non davano alcuna possibilità di accertare la parità di valore del lavoro qualora mancasse un sistema di classificazione delle attività. Questa possibilità sussiste certo in Danimarca. Viceversa l'art. 1 della legge danese, discostandosi dall'art. 119 del trattato CEE, limita il diritto alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro allo stesso lavoro (e, in forza della direttiva e della vostra giurisprudenza, a quello di uguale valore) nello *stesso luogo*

(« samme arbejdsplads »). All'udienza il rappresentante il governo danese ha dichiarato che questa ulteriore condizione tendeva a consentire differenze geografiche di retribuzione nell'ambito della Danimarca. Dato che siffatte differenze geografiche di retribuzione, purché valgano nello stesso modo per gli uomini e per le donne, non possono essere considerate come discriminazioni a causa del sesso, questa spiegazione non mi sembra soddisfacente. La condizione aggiunta è quindi superflua. Dal punto di vista linguistico l'espressione può inoltre facilmente essere intesa nel senso che il raffronto tra le mansioni può essere effettuato unicamente nell'ambito della stessa sede di un'impresa. Nel solo lodo arbitrale (dell'8 dicembre 1977) che il governo danese ha prodotto come prova dell'ampia interpretazione della nozione di « stesso lavoro » (allegato C del controricorso) un criterio di raffronto così limitato era sufficiente per dirimere la lite. Come si desume già dall'art. 1, secondo comma, della direttiva, il raffronto tra le mansioni nell'ambito della stessa sede di un'impresa o anche nell'ambito di un'impresa non sarà tuttavia sempre sufficiente. In determinati casi sarà pure necessario il raffronto con un lavoro di uguale valore in altre imprese rette dallo stesso contratto collettivo di lavoro. Come è giustamente detto nella relazione per l'anno 1980 del consiglio danese per la parità di trattamento, relazione prodotta dalla Commissione come allegato VIII dell'atto introduttivo, nei settori che tradizionalmente occupano lavoratori di sesso femminile potrà essere necessario perfino il raffronto con altri settori. In determinati casi il criterio ulteriore di raffronto dello « stesso luogo di lavoro » per il lavoro dello stesso valore può quindi implicare una limitazione del principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119 del trattato CEE e chiarito nella direttiva. Il semplice fatto che sia stata aggiunta una siffatta ulteriore condizione, la quale non trova fondamento né nell'art. 119 né nella direttiva, dev'essere in ogni caso considerato come una trasgressione del trattato. Questa ulteriore condizione limita la portata comunitaria dell'estensione — in linea di massima ammessa in Danimarca, stando ai lavori preparatori della legge danese ed al sopra menzionato lodo arbitrale — del principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ai lavori dello stesso valore. Essa rientra perciò nel petitum del ricorso della Commissione, quale dev'essere interpretato alla luce del parere motivato 25 ottobre 1982.

4. Gli aspetti della certezza giuridica e della tempestiva attuazione della direttiva

Dal punto di vista della certezza del diritto sarebbe stato certo preferibile che la Danimarca, accogliendo il punto di vista della Commissione, inserisse senz'altro nel diritto nazionale l'intepretazione del principio della parità di retribuzione contenuta nell'art. 1 della direttiva. In tale caso si sarebbe evitata la trasgressione del trattato di cui ho appena parlato. Infine, la corretta esecuzione del principio sarebbe stata garantita entro il termine stabilito dall'art. 8 della direttiva.

Come già detto, l'estensione della nozione « stesso lavoro » mediante la nozione « lavoro al quale è attribuito un valore uguale », contenuta nella direttiva, secondo la vostra costante giurisprudenza costituisce solo una certificazione ope legis del significato dell'art. 119 del trattato CEE, che è direttamente efficace e che il giudice nazionale

deve tutelare. Certo è auspicabile che la vostra sentenza ponga in rilievo questo significato dell'art. 119, stabilito in modo vincolante dalla direttiva e dalla vostra giurisprudenza. Tuttavia la mancata inserzione di questa interpretazione nel diritto nazionale non può essere a mio parere considerata una trasgressione del diritto comunitario in nome della dovuta certezza giuridica. Dato che in proposito esiste già un obbligo comunitario direttamente efficace, la sua trasposizione nel diritto nazionale non può essere considerata una « misura *necessaria* » ai sensi dell'art. 6 né come una « disposizione legislativa, regolamentare e amministrativa *necessaria* » ai sensi dell'art. 8 della direttiva.

5. Conclusioni finali

Concludendo vi propongo di dichiarare che il Regno di Danimarca è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE, limitando l'applicazione del principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile alle attività analoghe nello stesso luogo di lavoro.

A norma del regolamento di procedura, il Regno di Danimarca va inoltre condannato alle spese di causa.