

Nel procedimento 149/77,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dalla Cour de cassation belge, nella causa dinanzi ad essa pendente tra

GABRIELLE DEFRENNE, ex-assistente di volo, residente in Bruxelles-Jette,

e

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, con sede in Bruxelles,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori: H. Kutscher, presidente; M. Sørensen e G. Bosco, presidenti di Sezione; A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keefe e A. Touffait, giudici;

avvocato generale: F. Capotorti;

cancelliere: A. Van Houtte,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

I fatti che hanno dato origine alla controversia, le varie fasi del procedimento e le osservazioni presentate in forza dell'art. 20 dello Statuto (CEE) della Corte di giustizia si possono riassumere come segue:

I — Gli antefatti e la fase scritta del procedimento

La sig.na Gabrielle Defrenne veniva assunta il 10 dicembre 1951 dalla Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, come aspirante assistente di volo. L'impiego le veniva confermato il

1° ottobre 1963 mediante un nuovo contratto che le attribuiva le funzioni di assistente di volo - capo cabina.

L'interessata cessava dalle funzioni il 15 febbraio 1968 in applicazione dell'art. 5, sesto comma, del contratto d'impiego del personale di bordo della Sabena, in base al quale i rapporti di lavoro del personale femminile hanno termine automaticamente al compimento del quarantesimo anno d'età.

La sig.na Defrenne riceveva, all'atto di lasciare l'impiego, un'indennità di fine carriera equivalente a dodici mesi di stipendio.

Il 9 febbraio 1970 ella chiedeva al Conseil d'État belga di annullare il regio decreto 3 novembre 1969 che fissava, per il personale di bordo dell'aviazione civile, le norme speciali per l'attribuzione del diritto alla pensione di vecchiaia.

Attraverso l'«iter» del rinvio pregiudiziale, detto ricorso dava origine ad una sentenza della Corte di giustizia (sentenza del 25 maggio 1971, causa 80/70, Racc. 1971, pag. 445), in base a cui il Conseil d'État, con sentenza del 10 dicembre 1971, respingeva il ricorso della sig.na Defrenne.

In precedenza, il 13 marzo 1968, la sig.na Defrenne aveva adito il Tribunal du travail di Bruxelles chiedendo che la Sabena fosse condannata a versarle degli arretrati di stipendio e un complemento dell'indennità di fine carriera, nonché a risarcire il danno da lei subito con riferimento alla pensione di vecchiaia.

Con sentenza 17 dicembre 1970 il Tribunal du travail di Bruxelles respingeva tutte le richieste della sig.na Defrenne.

L'11 gennaio 1971 l'interessata impugnava detta sentenza dinanzi alla Cour du travail di Bruxelles.

Quest'ultima confermava, il 23 aprile 1975, la decisione di primo grado per quanto concerneva il secondo ed il terzo capo della domanda (indennità di fine carriera e pensione di vecchiaia), mentre con riferimento al primo punto (arretrati di stipendio) sottoponeva, in via pregiudiziale, alla Corte di giustizia due questioni concernenti l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE.

La Corte di giustizia si pronunciava sulle predette questioni con sentenza 8 aprile 1976 (causa 43/75, Racc. 1976, pag. 455), in seguito alla quale la Cour du travail di Bruxelles accordava, il 24 novembre 1976, alla sig.na Defrenne la somma di FB 12 716 a titolo di arretrati di stipendio.

Il 16 settembre 1976 l'interessata aveva impugnato dinanzi alla Cour de cassation

belga la sentenza pronunciata il 23 aprile 1975 dalla Cour du travail di Bruxelles limitatamente alla parte in cui detta sentenza confermava quanto deciso il 17 dicembre 1970 dal Tribunal du travail di Bruxelles in ordine al secondo ed al terzo capo della domanda (condanna della Sabena a versare un complemento d'indennità di fine carriera ed a risarcire il pregiudizio subito dalla ricorrente in materia di pensione).

Il 28 novembre 1977 la Cour de cassation belga, terza Sezione, decideva, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, di sospendere il procedimento finché la Corte di giustizia non si fosse pronunciata sulla seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 119 del Trattato CEE, che sancisce il principio della "parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro" debba, in considerazione del duplice obiettivo, al tempo stesso economico e sociale, del Trattato, venire interpretato come una norma che prescrive non soltanto la parità delle retribuzioni, ma altresì la parità delle condizioni d'impiego fra i due sessi, e se, più in particolare, l'inserzione nel contratto di lavoro di una assistente di bordo della clausola comportante la cessazione del contratto nel momento in cui la lavoratrice compirà i quarant'anni, quando è notorio che un'analoga clausola manca nel contratto di lavoro delle persone di sesso maschile che svolgono la medesima attività, costituisca una discriminazione vietata dal summenzionato art. 119 del Trattato CEE o da un principio di diritto comunitario, qualora la predetta clausola possa avere effetti di natura pecuniaria, specialmente per quanto concerne l'indennità di buonuscita e la pensione».

La sentenza della Cour de cassation belga è pervenuta in cancelleria il 12 dicembre 1977.

In conformità all'art. 20 del protocollo sullo Statuto della Corte di giustizia

della CEE, hanno depositato osservazioni scritte la sig.na Defrenne, ricorrente in cassazione, il 16 febbraio 1978; la Commissione delle Comunità europee, il 20 febbraio; il Governo del Regno Unito, l'8 marzo; ed il Governo della Repubblica italiana, il 9 marzo.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

II — Le osservazioni scritte presentate alla Corte

Secondo la sig.na Defrenne, ricorrente in cassazione, la Corte deve qui in sostanza decidere se l'art. 119 del Trattato CEE, che sancisce il principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso femminile e quelli di sesso maschile per lo stesso lavoro, consenta che si instaurino discriminazioni nelle condizioni di impiego dei suddetti lavoratori, in particolare quando ciò abbia per conseguenza discriminazioni di ordine pecuniario.

a) In base all'interpretazione teleologica ed al principio del risultato pratico (*effet utile*), l'art. 119 va interpretato in senso conforme agli scopi del Trattato ed in modo che i suoi effetti corrispondano a tali scopi.

Come risulta dagli artt. 48 e 117, uno degli scopi del Trattato CEE consiste nella soppressione di qualsiasi discriminazione fra cittadini degli Stati membri. Numerose sentenze della Corte di giustizia hanno precisato questa nozione di non-discriminazione. In questo modo dovrebbe trovarsi realizzata, nell'ambito della Comunità, la parità fra cittadini comunitari di differenti nazionalità per quanto concerne l'accesso all'impiego e le altre condizioni di lavoro; è dunque inconcepibile che questa stessa parità non venga garantita fra cittadini d'uno stesso Stato a causa, specialmente, di discriminazioni nelle condizioni di im-

piego. Se si guarda più in particolare all'art. 119, si constata che la Corte ne ha riconosciuto il carattere vincolante e l'efficacia diretta, segnatamente di fronte a discriminazioni che traggono origine in modo immediato da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro. Orbene, nella fattispecie si ha proprio a che fare con un contratto collettivo di lavoro, parte integrante del contratto individuale di impiego, che contiene, per il personale femminile di bordo, una clausola sui limiti d'età non contemplata per gli assistenti di volo di sesso maschile che svolgono lo stesso lavoro; detta clausola costituisce manifestamente una discriminazione fondata sul sesso. Il solo fatto che sia fissato per le donne un limite d'età inferiore può già essere considerato come una discriminazione in materia di stipendio, dal momento che una clausola del genere, non appena si applica, priva indiscutibilmente le donne del loro impiego e della loro retribuzione.

Il limite d'età fissato nel contratto d'impiego della sig.na Defrenne non può essere inteso se non come inidoneità fisica definitiva costituita dal fatto stesso d'aver compiuto quarant'anni. Ma l'inidoneità fisica definitiva è un'ipotesi espressamente contemplata nel contratto d'impiego per tutto il personale, senza distinzioni di sesso. Così stando le cose, l'attribuire al personale femminile una indennità meno elevata, in considerazione d'un particolare tipo di inidoneità fisica, costituisce una discriminazione implicante conseguenze finanziarie in tema d'indennità di fine carriera.

Non si può realizzare il principio della parità di retribuzione fra i lavoratori dei due sessi che svolgono lo stesso lavoro se non si garantisce prima la parità nelle condizioni di impiego. In caso contrario, l'art. 119 non potrebbe più conseguire il suo scopo: la discriminazione nelle condizioni di impiego si rifletterebbe in una discriminazione salariale fra due lavoratori impegnati nello stesso tipo di lavoro.

b) La stessa questione viene sottoposta alla Corte di giustizia anche sotto un'altra angolazione, cioè con riferimento all'esistenza d'un principio di diritto comunitario che vieti qualsiasi discriminazione fra uomini e donne in base al sesso.

Circa la nozione di principio di diritto o di principio generale di diritto, quale è adoperata dalla *Cour de cassation* belga, e circa la giurisprudenza della Corte di giustizia in tema di principi generali del diritto e di tutela dei diritti fondamentali, conviene osservare che il principio della parità di retribuzione fra uomini e donne è un principio fondamentale del Trattato e che lo Statuto del personale delle Comunità vieta in generale qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. Se il principio generale di diritto che proibisce la discriminazione fondata sul sesso fa parte, per quanto riguarda i dipendenti delle Comunità europee, di quel diritto comunitario che la Corte di giustizia è chiamata a far rispettare, esso va del pari applicato alle donne lavoratrici occupate negli Stati membri, le quali fruiscono d'una garanzia di non-discriminazione che è espressamente contemplata dall'art. 119 del Trattato ed altro non è se non una modalità specifica del principio generale.

D'altronde, l'art. 119 non può essere inteso in altro modo che come una manifestazione formale del principio di non-discriminazione in base al sesso: il Trattato intende garantire il progresso sociale e realizzare il miglioramento costante delle condizioni di vita e di impiego, nonché la parità delle condizioni di concorrenza. Orbene, limitando la durata della carriera del proprio personale femminile la Sabena risparmia circa il 20 % rispetto alle compagnie aeree che non operano questa discriminazione. L'applicazione del principio generale che vieta la discriminazione fondata sul sesso è dunque imposta anche dagli obiettivi economici del Trattato.

c) In conclusione, l'art. 119 del Trattato CEE contiene il principio della parità nelle condizioni d'impiego ed il principio di non-discriminazione in base al sesso è, nelle materie disciplinate dal Trattato — fra cui la materia del lavoro —, un principio di diritto comunitario applicato dalla Corte di giustizia in ragione delle finalità sociali ed economiche del Trattato.

Il *Governo della Repubblica italiana*, dopo aver esposto la situazione dell'ordinamento italiano in materia di parità di retribuzione ed aver constatato che la Repubblica italiana ha dato piena attuazione tanto all'art. 119 del Trattato quanto alla direttiva del Consiglio n. 75/117, del 10 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU n. L 45, pag. 19), dichiara di auspicare che i principi di uguaglianza ed i valori sociali siano generalmente applicati in tutti gli Stati membri della Comunità.

a) Volendosi garantire e conservare la piena ed effettiva attuazione del principio della parità di retribuzione fra i lavoratori dei due sessi, occorre parificare, in linea di principio, tutte le condizioni di lavoro che si ripercuotono, direttamente o indirettamente, sulla retribuzione. L'art. 119 vieta anche le discriminazioni indirette in materia di retribuzioni cui si perviene attraverso discriminazioni nelle condizioni di lavoro. Esso impone agli Stati membri ed a tutte le persone che operano nel territorio della Comunità un obbligo di risultato.

b) Il principio di uguaglianza fra uomo e donna, anche nel settore delle condizioni di lavoro, non è enunciato soltanto dall'art. 119; esso è implicito pure nell'art. 117 che mira alla parificazione nel progresso; si tratta, del resto, dell'espressione di un diritto fondamentale.

c) La discriminazione oggetto della controversia sembra potersi assimilare, secondo la giurisprudenza della Corte, ad una discriminazione «diretta»: essa nasce da una clausola contrattuale, può essere accertata grazie all'esame puramente giuridico e si riferisce allo stesso lavoro svolto nella stessa azienda; essa può, per un altro aspetto, venire equiparata alle discriminazioni «indirette e dissimulate» giacché trae origine da una norma che non concerne direttamente l'importo della retribuzione, sebbene la sua applicazione si ripercuota su quest'ultima.

La naturale disuguaglianza dei sessi può giustificare disparità nelle condizioni di lavoro che influiscono anche sull'importo delle retribuzioni; tuttavia tali diversità vanno considerate come deroghe eccezionali al principio d'uguaglianza e trattate e disciplinate come tali dagli ordinamenti giuridici degli Stati membri. Esse non possono risultare da un contratto né, in generale, da norme di diritto privato.

d) Nella sentenza 8 aprile 1976, la Corte di giustizia ha escluso l'effetto retroattivo del riconoscimento del carattere di norma direttamente efficace all'art. 119, salvo per la controversia che ha dato origine alla suddetta sentenza e per le altre cause già pendenti, e ciò in base «a considerazioni imprescindibili di certezza del diritto riguardanti il complesso degli interessi in gioco». Il Governo italiano — per ragioni che esso espone dettagliatamente — condivide questo orientamento; la clausola di non-retroattività potrebbe anche figurare nella sentenza che la Corte emanerà con riferimento alla presente controversia: l'enunciazione del principio di diritto secondo cui l'art. 119 del Trattato CEE vieta le discriminazioni nella retribuzione fra uomo e donna, anche se esse nascono da una disparità nelle condizioni di impiego, introduce una regola giurisprudenziale nuova, di fronte alla quale sorge la necessità di salvaguardare la certezza del diritto.

e) A parere del Governo italiano, la questione sottoposta alla Corte dalla *Cour de cassation* belga potrebbe venire risolta come segue:

«— L'art. 119 del Trattato CEE deve essere interpretato come norma avente efficacia diretta di eliminare le diversità nelle condizioni di lavoro, che direttamente o indirettamente diano luogo a disuguaglianze di retribuzione per prestazioni lavorative eguali o di pari valore, e che non siano ragionevolmente giustificate dalla naturale diversità dei sessi.

— Il predetto obbligo di eliminare le diversità nelle condizioni di lavoro tra uomo e donna non può essere fatto valere a sostegno di pretese relative a periodi di retribuzione anteriori alla data della presente sentenza.»

Secondo il *Governo del Regno Unito*, l'art. 119 intende unicamente escludere che il sesso di un lavoratore possa influire sulla sua retribuzione. Esso non concerne né espressamente né tacitamente le disparità fondate sul sesso che possono esistere in altri settori, ad esempio l'età in cui il lavoratore è considerato idoneo o non più idoneo ad un impiego o l'età in cui il lavoratore di sesso maschile o quello di sesso femminile può andare in pensione e/o acquistare il diritto alla pensione.

Nella sentenza 8 aprile 1976 la Corte di giustizia ha espressamente distinto le discriminazioni dirette e palesi da quelle indirette e dissimulate. L'accertamento del primo tipo di discriminazioni compete ai giudici nazionali; quanto alle discriminazioni indirette e dissimulate, appare necessaria l'adozione di adeguati provvedimenti a livello comunitario e nazionale. I problemi sollevati nella causa principale non riguardano l'efficacia diretta dell'art. 119 e dovrebbero formare oggetto di adeguati provvedimenti comunitari e nazionali. A questo tipo di prov-

vedimenti appartengono, sul piano comunitario, la risoluzione del Consiglio, del 21 gennaio 1974, concernente un programma d'azione sociale (GU n. C 13, pag. 1) e la direttiva n. 76/207, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla preparazione ed alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU n. L 39, pag. 40); ne risulta che l'azione congiunta della Comunità e delle leggi nazionali costituisce lo strumento appropriato per realizzare il principio della parità di trattamento fra uomini e donne nel settore dell'impiego, specialmente per quanto riguarda le norme in tema di decesso e di pensionamento. Il predetto scopo non può essere conseguito adottando l'interpretazione eccessiva ed insostenibile dell'art. 119 tentata dalla sig.na Defrenne.

Se l'articolo in questione o gli artt. 2, 3 e 117 potessero venire interpretati nel senso che essi impongono un obbligo di attuare la parità di trattamento su piani diversi da quello della retribuzione, obblighi di tal genere non sarebbero direttamente applicabili e non creerebbero diritti che possano esser fatti valere dinanzi ai giudici nazionali in una controversia fra privati. Il problema della parità di trattamento in materia d'età di pensionamento e di diritto alla pensione solleva questioni così complesse che non possono essere risolte mediante l'applicazione diretta delle norme del Trattato; tale soluzione comporterebbe del resto conseguenze finanziarie ed economiche inaccettabili.

La questione sottoposta alla Corte di giustizia andrebbe perciò risolta come segue:

«L'art. 119 del Trattato CEE impone la parità delle condizioni di lavoro fra uomini e donne soltanto quando si può ritenere che tali condizioni influiscano sulla retribuzione percepita dal lavoratore a compenso dell'attività svolta in forza di un contratto di lavoro; l'intro-

duzione, nel contratto di lavoro d'una donna, di una clausola che fissa la scadenza del contratto ad un'età limite più bassa di quella contemplata nel contratto di lavoro degli uomini che svolgono la stessa attività non rappresenta una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato o da qualche principio di diritto comunitario, che abbia efficacia diretta nel senso di far sorgere in capo ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare.»

La *Commissione delle Comunità europee* fa osservare che la ricorrente in cassazione invoca, a sostegno del proprio ricorso, sia la violazione dell'art. 119 del Trattato CEE, sia la violazione d'un principio generale di diritto comunitario desunto dagli artt. 2, 3 e 117 di detto Trattato.

a) È pacifico che le assistenti di volo svolgono un lavoro identico a quello dei loro colleghi di sesso maschile e che, in forza dell'art. 119, una assistente di volo deve essere retribuita esattamente come i suoi colleghi di sesso maschile. Si tratta però di stabilire se per parità di retribuzione ai sensi dell'art. 119 debba intendersi anche la parità di tutte le condizioni di lavoro e se le conseguenze finanziarie dell'inserimento nel contratto di lavoro di una assistente di volo di una clausola che ponga al suddetto contratto un termine non contemplato nel contratto d'un assistente di volo di sesso maschile, vadano considerate contrarie al principio della parità di retribuzione fra uomo e donna.

Occorre stabilire se l'art. 119 intenda enunciare un principio generale d'uguaglianza fra uomo e donna, esteso a tutti gli elementi contrattuali e regolamentari che abbiano un rapporto qualunque con il lavoro, oppure si proponga di garantire ai lavoratori di ciascuno Stato membro, a parità di lavoro, una retribuzione identica, indipendentemente dal loro sesso.

Nella prima ipotesi, il concetto di retribuzione andrebbe inteso come comprensivo di tutte le condizioni di lavoro e di impiego, specialmente di quelle relative ai requisiti d'assunzione ed ai presupposti di licenziamento, ivi comprese le prestazioni della previdenza sociale in generale ed il regime pensionistico in particolare, che si avvicinano di più alla retribuzione. Ora, la Corte di giustizia ha dichiarato che «la pensione di vecchiaia attribuita nell'ambito di un regime legale di previdenza sociale non costituisce un vantaggio pagato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119, secondo comma, del Trattato CEE». L'art. 119 intende dunque essenzialmente garantire, in ogni Stato membro, una retribuzione identica, diretta o indiretta, ai lavoratori di sesso maschile o femminile che svolgono lo stesso lavoro; esso non pone un principio generale d'uguaglianza fra uomo e donna esteso ad ogni elemento che sia in qualche modo in rapporto con il lavoro. Il carattere rigoroso del principio enunciato dall'art. 119 è direttamente collegato alla sua limitata sfera d'applicazione.

La fissazione d'un termine ad opera delle parti in un contratto d'impiego non è dunque questione che rientri nella sfera d'applicazione dell'art. 119.

Per quanto riguarda il problema di accertare se le conseguenze pecuniarie risultanti dalla fissazione di detto termine non siano neppure esse da considerarsi discriminatorie ai sensi dell'art. 119, va constatato che, in materia di pensioni, la Corte di giustizia ha già preso posizione con la sentenza 25 maggio 1971, fondandosi sulla quale la *Cour du travail* di Bruxelles ha negato alla sig.na Defrenne il risarcimento dei danni che ella asseriva d'aver subito con riferimento alla pensione di vecchiaia.

In relazione all'indennità di fine carriera, la sig.na Defrenne sostiene che tale indennità è manifestamente un van-

taggio indiretto contemplato dall'art. 119; di conseguenza, ella avrebbe dovuto ricevere un'indennità identica a quella che riceverebbe, in applicazione del contratto collettivo del 1963, un suo collega di sesso maschile, che, avendo maturato pari anzianità, fosse, alla stessa età, dichiarato definitivamente inidoneo al servizio.

L'esame degli ordinamenti fiscali e previdenziali dei singoli Stati non consente di stabilire con sicurezza se detta indennità di fine carriera sia un elemento della retribuzione.

Tale esame presenterebbe, del resto, poco interesse: quali che ne fossero i risultati, se, a parità di tutte le altre condizioni, fra cui in particolare l'anzianità di servizio, l'indennità di fine carriera fosse accordata all'uomo e negata, oppure concessa in un ammontare meno elevato, alla donna che si trovasse nell'identica situazione, si tratterebbe manifestamente d'una discriminazione ai sensi dell'art. 119. Nel caso di specie, tuttavia, l'indennità di fine carriera è uguale tanto per gli uomini quanto per le donne; la sola differenza di trattamento fra il personale di bordo maschile e quello femminile consiste nell'età, raggiunta la quale viene corrisposta la predetta indennità.

Si può ugualmente supporre che l'indennità per inidoneità definitiva al servizio sia un vantaggio in contanti pagato direttamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, secondo la formulazione dell'art. 119. Ma anche in questo caso si deve constatare che tutto il personale di bordo è trattato dalla Sabena allo stesso modo, senza distinzioni di sesso, e percepisce, se dichiarato definitivamente inabile al lavoro, un'indennità esattamente uguale e calcolata secondo gli stessi criteri, indipendentemente dal sesso.

La sig.na Defrenne confonde due fattispecie, che, per quanto diano senza dubbio luogo entrambe al versamento di un'indennità da parte del datore di la-

voro, hanno natura totalmente diversa e sono difficilmente paragonabili, e cioè, da una parte, la situazione dell'agente dichiarato definitivamente inabile al lavoro, e dall'altra, la situazione dell'agente che ha raggiunto un limite d'età fissato contrattualmente. In qualunque modo stiano le cose, spetta al giudice nazionale pronunziarsi a questo riguardo.

La vera difficoltà della questione consiste nell'impossibilità di raffrontare, come sarebbe opportuno fare, situazioni rigorosamente identiche fra uomo e donna. È dunque assai difficile esprimere un'opinione definitiva su questo punto. La sola cosa che si possa dire è che, sebbene le discriminazioni nelle condizioni di lavoro o di impiego non siano, in quanto tali, prese in considerazione dall'art. 119, le discriminazioni che ne risultano sotto l'aspetto della retribuzione possono essere ritenute contrarie a tale articolo.

b) Con riferimento agli artt. 2, 3 e 117 del Trattato, è opportuno ricordare che il Consiglio, nella risoluzione del 21 gennaio 1974, ha enunciato fra le azioni da intraprendere quelle volte a «garantire l'uguaglianza fra uomo e donna per quanto concerne l'accesso all'impiego ed alla preparazione e perfezionamento professionali nonché le condizioni di lavoro, ivi comprese le retribuzioni» e che, in ordine alle retribuzioni, esso ha ancora emanato la direttiva n. 75/117, nonché la direttiva n. 76/207 concernente il lavoro femminile in generale. Quest'ultima direttiva esclude però la previdenza sociale, settore in cui la progressiva attuazione del principio della parità di trattamento dovrà essere frutto di ulteriori provvedimenti. La direttiva n. 76/207, in uno dei suoi «considerando», ripete pressoché testualmente l'art. 117 del Trattato CEE. Tenuto conto della finalità sociale del Trattato, l'art. 117 può dunque venire inteso come un principio generale di diritto comunitario, da realizzare per giungere alla completa parità di trattamento fra

uomo e donna, che non è del tutto attuata dall'art. 119. Tuttavia, in base all'art. 9 della direttiva, gli Stati membri hanno 30 mesi di tempo per emanare i provvedimenti necessari alla sua attuazione; quindi, una discriminazione come quella del limite d'età di cui si discute nella causa principale sarà proibita a livello comunitario solo a partire dall'agosto 1978.

Nella situazione attuale, la sig.na Defrenne potrebbe far valere dei diritti sulla base d'un principio generale di diritto comunitario solo se a questo principio fosse riconosciuta efficacia diretta; ora, tenuto conto della sua formulazione e della sua ampia portata, l'art. 117 non può vedersi attribuire questo carattere.

Le considerazioni sopra svolte attonano unicamente ai diritti garantiti dall'ordinamento giuridico comunitario ed agli obblighi gravanti sugli Stati membri per la sua applicazione; esse non riguardano né la liceità della clausola contrattuale controversa di fronte ad una legislazione nazionale che desse già fin d'ora attuazione alla direttiva, né i diritti fondamentali che gli Stati membri devono garantire ai loro cittadini in conformità alla propria Costituzione od ai propri impegni internazionali.

c) La questione sottoposta alla Corte dalla *Cour de cassation* belga potrebbe essere risolta come segue:

L'art. 119 del Trattato, che sancisce il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per lo stesso lavoro, riguarda unicamente la parità delle retribuzioni. Essa vieta soltanto le discriminazioni che si riferiscano, per lo stesso lavoro, a qualsiasi forma o a qualsiasi parte di retribuzione, non già le discriminazioni nelle condizioni di impiego o di lavoro.

In conformità all'art. 9 della direttiva del Consiglio n. 76/207, del 9 febbraio 1976, gli Stati membri devono mettere

in vigore, entro trenta mesi dalla notifica, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla suddetta direttiva, e specialmente per garantire agli uomini ed alle donne le stesse condizioni di lavoro, ivi compreso di licenziamento, senza discriminazioni fondate sul sesso.

III — La fase orale del procedimento

La sig.na Defrenne, ricorrente in casazione, con l'avvocatassa Jacqueline

Heynderickx, del foro di Bruxelles; il Governo del Regno Unito, rappresentato dal sig. Peter Denys Scott; e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal suo consigliere giuridico sig.ra Marie José Jonczy, hanno svolto le loro osservazioni orali all'udienza del 2 maggio 1978, durante la quale hanno altresì risposto a taluni quesiti rivolti loro dalla Corte.

L'avvocato generale ha presentato le proprie conclusioni all'udienza del 30 maggio 1978.

In diritto

- 1 Con sentenza 28 novembre 1977, pervenuta in cancelleria il 12 dicembre 1977, la *Cour de cassation* belga ha sottoposto alla Corte di giustizia, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, una questione pregiudiziale vertente sulla portata del principio di non-discriminazione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile formulato dall'art. 119 del Trattato.
- 2 La predetta questione è stata sollevata nell'ambito d'una causa promossa dinanzi alla magistratura belga del lavoro dalla sig.na Gabrielle Defrenne, ex-assistente di volo, contro la compagnia di navigazione aerea belga Sabena, in seguito al suo licenziamento avvenuto, in conformità a quanto disposto dal contratto di lavoro, al compimento del quarantesimo anno d'età;
- 3 la sig.na Defrenne aveva in origine intentato dinanzi al *Tribunal du travail* di Bruxelles, sulla base dell'art. 119 del Trattato CEE, un'azione volta ad ottenere che la Sabena fosse condannata a versarle:
 1. un indennizzo per la discriminazione in materia di retribuzione che ella, in quanto lavoratore di sesso femminile, aveva subito rispetto ai suoi colleghi maschi impegnati nelle stesse funzioni di assistente di volo;
 2. un complemento dell'indennità di fine carriera corrispondente alla differenza fra l'indennità da lei effettivamente percepita all'atto del pensionamento e l'indennità che sarebbe spettata ad un collega maschio di 40

- anni, con la stessa anzianità, dichiarato definitivamente inabile al servizio;
3. una somma a titolo di risarcimento del pregiudizio da lei subito in materia di pensione;
 4. con sentenza del 17 dicembre 1978, il *Tribunal du travail* respingeva tutti i capi della domanda;
 5. su appello dell'interessata, al *Cour du travail* di Bruxelles confermava, il 23 aprile 1975, la decisione di primo grado con riferimento al secondo ed al terzo capo della domanda;
 6. per potersi pronunciare sul primo capo, essa sottoponeva alla Corte di giustizia due questioni pregiudiziali, che formano oggetto della sentenza 43/75, emanata l'8 aprile 1976 (Racc. 1976, pag. 455);
 7. sulla base di questa pronunzia pregiudiziale, la *Cour du travail* attribuiva alla ricorrente, con sentenza del 24 novembre 1976, gli arretrati di stipendio da lei reclamati, per un totale di 12 716 franchi, più gli interessi e le spese;
 8. avendo la sig.na Defrenne proposto ricorso per cassazione contro la sentenza della *Cour du travail* con riferimento ai capi della domanda respinti, la *Cour de cassation* si rivolgeva, a sua volta, alla Corte di giustizia in applicazione dell'art. 177 del Trattato.
 9. Va ancora ricordato che, nel medesimo contesto, la sig.na Defrenne aveva proposto dinanzi al *Conseil d'État* belga un ricorso contro il regio decreto belga 3 novembre 1969, relativo alle pensioni di vecchiaia del personale di bordo dell'aviazione civile; il ricorso verteva, più in particolare, sulla validità d'una norma del predetto decreto che escludeva le assistenti di volo dal regime pensionistico di cui sopra;
 10. il *Conseil d'État* sottoponeva, da parte sua, alla Corte di giustizia alcune questioni concernenti l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato, che formano oggetto della sentenza 80/70, pronunziata il 25 maggio 1971 (Racc. 1971, pag. 445).

- 11 Per definire la controversia su cui essa è attualmente chiamata a pronunciarsi, la *Cour de cassation* ha sottoposto alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale scomponibile in due parti, ciascuna delle quali va risolta separatamente. La prima parte concerne la delimitazione della sfera d'applicazione dell'art. 119 del Trattato, la seconda l'eventuale esistenza d'un principio di diritto comunitario volto ad eliminare le discriminazioni fra uomo e donna in materia di condizioni di impiego e di lavoro diverse dalla retribuzione propriamente detta.

Sulla prima parte della questione: portata dell'art. 119 del Trattato CEE

- 12 Nella prima parte della sua questione la *Cour de cassation* domanda se il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sancito dall'art. 119, possa venire interpretato come una norma che prescrive in generale la parità delle condizioni di impiego fra i due sessi, cosicché l'inclusione, nel contratto di lavoro di una assistente di volo, di una clausola comportante la cessazione del contratto nel momento in cui la lavoratrice compirà i quarant'anni, quando è notorio che un'analogia clausola manca nel contratto delle persone di sesso maschile che svolgono la medesima attività, costituisca una discriminazione vietata dalla citata norma.
- 13 Secondo la ricorrente nella causa principale, l'art. 119 va interpretato estensivamente giacché esso non sarebbe altro che una specifica applicazione del principio generale di non-discriminazione che ha trovato molteplici espressioni nel Trattato;
- 14 più in particolare, la clausola controversa del contratto di lavoro che fissa per le assistenti di volo l'età limite di 40 anni rientrerebbe nella sfera d'applicazione del principio di non-discriminazione di cui all'art. 119, sia perché solo il previo rispetto dell'uguaglianza nelle condizioni di impiego consentirebbe alla lavoratrice di percepire una retribuzione pari a quella dei suoi colleghi maschi, sia perché il limite d'età imposto per contratto alle assistenti di volo produrrebbe effetti pecuniari negativi in materia di indennità di fine carriera e di pensione.
- 15 La sfera d'applicazione dell'art. 119 va precisata nell'ambito del sistema delle disposizioni sociali del Trattato, riunite nel capitolo formato dagli artt. 117 e seguenti;

- 16 delle condizioni di impiego e di lavoro, considerate da un punto di vista generale, trattano gli artt. 117 e 118 nella prospettiva dell'armonizzazione dei sistemi sociali degli Stati membri e del ravvicinamento delle loro legislazioni nel predetto settore;
- 17 la soppressione delle discriminazioni fondate sul sesso dei lavoratori fa indubbiamente parte del suddetto programma di politica sociale e legislativa, precisato, sotto certi aspetti, dalla risoluzione del Consiglio 21 gennaio 1974 (GU n. C 13, pag. 1);
- 18 identica è la concezione che ispira la direttiva del Consiglio n. 76/207, del 9 febbraio 1976, 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 n. L 39, pag. 40);
- 19 in contrasto con le disposizioni di carattere essenzialmente programmatico degli artt. 117 e 118, l'art. 119, circoscritto al problema delle discriminazioni fra lavoratori dei due sessi in materia salariale, costituisce una norma speciale, la cui applicazione è vincolata a precisi presupposti;
- 20 così stando le cose, non si può estendere la portata di detto articolo ad elementi del rapporto di impiego diversi da quelli cui esso espressamente si riferisce;
- 21 più in particolare, la circostanza che la fissazione di determinate condizioni di lavoro — come la fissazione d'uno speciale limite d'età — possa avere conseguenze pecuniarie non è sufficiente per far rientrare condizioni di questo tipo nel campo d'applicazione dell'art. 119, fondato sullo stretto collegamento che intercorre fra la natura della prestazione di lavoro e l'ammontare della retribuzione;
- 22 ciò vale a maggior ragione se si considera che il criterio di riferimento posto alla base dell'art. 119 — cioè la possibilità di confrontare le prestazioni lavorative fornite dai lavoratori dell'uno o dell'altro sesso — è un fattore rispetto al quale tutti i lavoratori si trovano, ipoteticamente, in condizioni di parità, mentre la valutazione delle altre condizioni di impiego e di lavoro implica, sotto diversi aspetti, fattori collegati al sesso dei lavoratori, tenuto conto dei riguardi dovuti alla particolare condizione della donna nel processo lavorativo;

23 non è quindi possibile ampliare la portata dell'art. 119 fino al punto di comprometterne, da una parte, l'efficacia diretta, che gli va riconosciuta nel suo specifico settore, e di interferire, dall'altra, in un campo che gli artt. 117 e 118 lasciano alla discrezione delle autorità ivi menzionate;

24 la prima parte della questione va perciò risolta nel senso che l'art. 119 del Trattato non può essere inteso come una norma che prescriva, oltre la parità delle retribuzioni, anche la parità delle altre condizioni di lavoro da applicarsi ai lavoratori di sesso maschile ed a quelli di sesso femminile.

Sulla seconda parte della questione: esistenza di un principio generale che vieti le discriminazioni fondate sul sesso in materia di condizioni di impiego e di lavoro

25 Nella seconda parte della questione si domanda se, a prescindere dalle specifiche disposizioni dell'art. 119, esista un principio generale di diritto comunitario che vieti le discriminazioni fondate sul sesso in materia di condizioni di impiego e di lavoro dei lavoratori dei due sessi.

26 La Corte ha già ripetutamente constatato che il rispetto dei diritti fondamentali della persona umana fa parte dei principi generali del diritto comunitario di cui essa deve garantire l'osservanza;

27 è indubbio che l'eliminazione delle discriminazioni fondate sul sesso fa parte di tali diritti fondamentali;

28 d'altronde, gli stessi concetti sono espressi dalla Carta sociale europea del 18 novembre 1961 e dalla convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, del 25 giugno 1958, concernente la discriminazione in materia di impiego e di professione;

29 occorre osservare, a questo riguardo, che, nelle sentenze 20/71, *Sabbatini-Bertoni*, del 7 giugno 1972 (Racc. 1972, pag. 345) e 21/74, *Airola*, del 20 febbraio 1975 (Racc. 1975, pag. 221), la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire, nell'ambito dello Statuto del personale, la parità delle condizioni di lavoro dei dipendenti comunitari, senza distinzioni di sesso;

- 30 viceversa, per quanto concerne i rapporti di lavoro disciplinati dal diritto nazionale, la Comunità non aveva assunto, al momento in cui si svolsero i fatti sottoposti all'esame dei giudici belgi, alcuna funzione di controllo e di garanzia con riferimento al rispetto del principio della parità di trattamento fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile in materia di condizioni di lavoro diverse dalle retribuzioni;
- 31 nel periodo considerato esistevano, come s'è già detto, nell'ambito del diritto comunitario, soltanto le norme programmatiche degli artt. 117 e 118 del Trattato, relative allo sviluppo generale del benessere sociale, specie per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro;
- 32 di conseguenza, la situazione sottoposta all'esame dei giudici belgi rientra nella sfera delle disposizioni e dei principi di diritto interno e di diritto internazionale vigenti nel predetto Stato membro;
- 33 la seconda parte della questione va dunque risolta nel senso che, all'epoca dei fatti da cui è sorta la causa principale, non esisteva, per i rapporti di lavoro disciplinati dal diritto nazionale, alcuna norma di diritto comunitario che vietasse le discriminazioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile in materia di condizioni di lavoro diverse dal regime delle retribuzioni cui si riferisce l'art. 119 del Trattato.

Sulle spese

- 34 Le spese sostenute dal Governo del Regno Unito, dal Governo della Repubblica italiana e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione;
- 35 nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento ha il carattere di un incidente sollevato dinanzi alla Cour de cassation belga, cui spetta quindi pronunciarsi sulle spese:

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulla questione sottoposta dalla Cour de cassation belga con ordinanza del 28 novembre 1977, dichiara:

L'art. 119 del Trattato CEE non può essere inteso come una norma che prescriva, oltre la parità delle retribuzioni, anche la parità delle altre condizioni di lavoro per i lavoratori dei due sessi.

All'epoca dei fatti da cui è sorta la causa principale, non esisteva, per i rapporti di lavoro disciplinati dal diritto nazionale, alcuna norma di diritto comunitario che vietasse le discriminazioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile in materia di condizioni di lavoro diverse dal regime delle retribuzioni cui si riferisce l'art. 119 del Trattato.

Kutscher	Sørensen	Bosco	Donner	Mertens de Wilmars
Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe	Touffait	

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 15 giugno 1978.

Il Cancelliere
A. Van Houtte

Il Presidente
H. Kutscher

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
FRANCESCO CAPOTORTI
DEL 30 MAGGIO 1978

*Signor Presidente,
Signori Giudici,*

1. Per la terza volta la nostra Corte si trova di fronte ad un caso Defrenne, ed

è chiamata a risolvere un problema d'interpretazione dell'articolo 119 del Trattato CEE, nel quale si afferma «il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di