

SENTENZA DELLA CORTE
del 26 febbraio 1986 *

Nel procedimento 152/84,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dalla Court of Appeal del Regno Unito, nella causa dinanzi ad essa pendente fra

M. H. Marshall

e

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching),

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva 76/207 del Consiglio, 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 L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, U. Everling e K. Bahlmann, presidenti di sezione, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due e T. F. O'Higgins, giudici,

avvocato generale: Sir Gordon Slynn

cancelliere: D. Louterman, amministratore

viste le osservazioni presentate:

— per l'appellante nella causa principale, dagli avv.ti S. Grosz e M. Beloff, Q.C., barristers del foro di Londra, nella fase scritta, e dallo stesso avv. M. Beloff, Q.C., nella fase orale,

— per l'appellato, dall'avv. C.H. Brown, solicitor in Winchester, nella fase scritta, e dall'avv. A. Hillier, barrister nella fase orale,

* Lingua processuale: l'inglese.

- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra S. J. Hay, dal Treasury Solicitor's Department, Londra, in qualità di agente, nella fase scritta e dalla sig.ra S. J. Hay e all'avv. P. Goldsmith, barrister, nella fase orale,
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. A. Toledano Laredo, consigliere giuridico principale, e dal sig. J. R. Curren, membro del suo ufficio legale, in qualità di agente,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 18 settembre 1985,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

(Parte « In fatto » non riprodotta)

In diritto

- 1 Con ordinanza 12 marzo 1984, pervenuta alla Corte il 19 giugno successivo, la Court of Appeal ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione della direttiva 76/207 del Consiglio, 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 L 39, pag. 40).
- 2 Le questioni sono state sollevate nell'ambito di una lite fra la sig.ra M.H. Marshall (in prosieguito: « la ricorrente ») e il Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (in prosieguito: « il resistente »), lite vertente sulla compatibilità del licenziamento della ricorrente con l'art. 6, n. 4, del Sex Discrimination Act 1975 (in prosieguito: « SDA ») e il diritto comunitario.
- 3 La ricorrente, che è nata il 4 febbraio 1918, lavorava per il resistente dal giugno 1966 al 31 marzo 1980. A partire dal 23 maggio 1974, essa aveva un contratto di lavoro come dietologa superiore (senior Dietician).

- 4 Il 31 marzo 1980, ossia circa quattro settimane dopo aver compiuto i 62 anni, la ricorrente veniva licenziata pur avendo espresso l'intenzione di continuare a lavorare fino all'età di 65 anni, cioè fino al 4 febbraio 1983.
- 5 Secondo l'ordinanza di rinvio, il solo motivo del licenziamento era il fatto che la ricorrente era una donna che aveva superato « l'età del pensionamento » stabilita dal resistente per le donne.
- 6 A questo proposito, dagli atti processuali si desume che il resistente dal 1975 segue una politica in forza della quale « l'età normale del pensionamento sarà quella alla quale sono dovute le pensioni della previdenza sociale ». Secondo il giudice proponente, questa politica, benché non fosse inclusa nel contratto di lavoro della ricorrente, era implicita nel contratto stesso.
- 7 A quell'epoca la normativa sulla pensione nel Regno Unito (Social Security Act 1975) disponeva agli artt. 27, n. 1, e 28, n. 1, che gli uomini avrebbero ricevuto la pensione statale dall'età di 65 anni e le donne l'avrebbero ricevuta dall'età di 60 anni. Tuttavia, detta normativa non imponeva ai dipendenti l'obbligo di andare in pensione all'età in cui era dovuta la pensione statale. Nel caso in cui un dipendente continuasse a lavorare erano differiti, tanto il pagamento della pensione statale quanto quello della pensione secondo il regime particolare.
- 8 Il resistente era cionondimeno disposto a derogare alla politica generale di pensionamento di cui sopra in via puramente discrezionale, per un determinato individuo, in relazione a particolari circostanze ed essa vi ha effettivamente derogato per quanto riguarda la ricorrente facendola lavorare per due anni dopo che ha raggiunto l'età di 60 anni.
- 9 Avendo subito un danno pecuniario pari alla differenza fra quello che avrebbe guadagnato se fosse rimasta in servizio e la pensione, ed essendo privata della soddisfazione che le dava il lavoro, la ricorrente citava il resistente davanti a un Industrial Tribunal sostenendo che il licenziamento, alla data e per il motivo indicato dal resistente, costituiva un trattamento meno favorevole in considerazione del sesso e quindi una discriminazione vietata dal SDA nonché dal diritto comunitario.

- 10 Detto tribunale respingeva la domanda nella parte in cui era fondata sulla trasgressione del SDA, motivando che l'art. 6, n. 4, del SDA consentiva la discriminazione a causa del sesso qualora fosse dovuta « a norme relative al decesso o al pensionamento », dato che, a suo parere la politica generale del resistente era una disposizione del genere. Per contro, esso considerava trasgredito il principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva 76/207.
- 11 In sede d'appello, la sentenza veniva confermata sul primo punto dall'Employment Appeal Tribunal, ma veniva annullata per quanto riguarda il secondo punto, per il motivo che, benché il licenziamento avesse trasgredito il principio della parità di trattamento stabilito dalla suddetta direttiva, il singolo non poteva far valere detta trasgressione davanti al giudice del Regno Unito.
- 12 La ricorrente impugnava la sentenza dinanzi alla Court of Appeal. Ritenendo che il resistente è stato istituito a norma dell'art. 8, n. 1. A, lett. b) del National Health Service 1977 ed è quindi un'« emanazione dello Stato », la Court of Appeal ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- « 1) Se il licenziamento della ricorrente da parte dell'ente resistente dopo che essa aveva compiuto 60 anni, in conformità alla sua politica generale e per il solo motivo che essa era una donna che aveva superato l'età normale del pensionamento per le donne, sia una discriminazione vietata dalla direttiva sulla parità di trattamento.
- 2) In caso affermativo, se, tenuto conto delle circostanze, la direttiva sulla parità di trattamento possa esser fatta valere dinanzi al giudice nazionale, nonostante il contrasto (eventuale) fra la direttiva e l'art. 6, n. 4, del SDA. »

Il contesto giuridico della lite

- 13 L'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 è così formulato:

« 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 al lavoro, ivi compresa la promozione, e 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 ”. »

14 L'art. 2, n. 1, di detta direttiva dispone che:

« 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. »

15 L'art. 5, n. 1, della suddetta direttiva recita:

« 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. »

Il n. 2, di tale articolo dispone che:

« A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano 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) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni. »

16 L'art. 1, n. 2, della direttiva stabilisce che:

« 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. »

17 A norma di quest'ultima disposizione, il Consiglio adottava la direttiva 79/7, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne in fatto di previdenza sociale (GU L 6, pag. 24), che gli Stati membri dovevano trasporre nel diritto nazionale secondo l'art. 8, n. 1, entro il termine di sei anni a decorrere dalla notifica. Detta direttiva si applica, secondo l'art. 3, n. 1:

« a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
- disoccupazione;

b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi ».

18 Secondo l'art. 7, n. 1, la direttiva

« (...) non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo d'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;

(...) ».

19 Per quanto riguarda i regimi particolari di previdenza sociale, l'art. 3, n. 3, della stessa direttiva dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di

trattamento in siffatti regimi, « il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione ». Il 5 maggio 1983, la Commissione ha sottoposto al Consiglio la proposta di una direttiva relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nei regimi particolari di previdenza sociale (GU C 134, pag. 7), che si applica, secondo l'art. 2, n. 1, « alle prestazioni destinate a completare le prestazioni dei regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirvisi ». Il Consiglio non si è ancora pronunciato su detta proposta.

- 20 Oltre alla ricorrente e al resistente, il governo del Regno Unito e la Commissione hanno presentato osservazioni in questa causa.

Sulla prima questione

- 21 Con la prima questione, la Court of Appeal intende accertare se l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 vada interpretato nel senso che una politica generale in fatto di licenziamento seguita da una pubblica autorità la quale implichi il licenziamento di una donna per il solo motivo che essa ha raggiunto o superato l'età alla quale ha diritto ad una pensione stabile, età che, a norma delle leggi nazionali, è diversa per gli uomini e per le donne, costituisca una discriminazione in base al sesso vietata da detta direttiva.
- 22 La ricorrente e la Commissione sostengono che la prima questione vada risolta in senso affermativo.
- 23 Secondo la ricorrente, il summenzionato limite di età costituisce una « condizione di lavoro » ai sensi degli artt. 1 e 5, n. 1, della direttiva 76/207. Un'interpretazione lata di tale termine si giustificherebbe tenuto conto tanto dello scopo del trattato che tende al « miglioramento costante delle condizioni di vita e di lavoro », quanto della lettera del divieto di discriminazione contemplato dai succitati articoli della direttiva 76/207 nonché dell'art. 7, n. 1, del regolamento del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU L 257, pag. 2).
- 24 A parte ciò, la non discriminazione in base al sesso farebbe parte dei diritti fondamentali della persona umana e quindi dei principi generali del diritto comunitario. Secondo la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, sarebbe op-

portuno interpretare tali principi fondamentali in senso ampio e, per converso, interpretare restrittivamente ogni eventuale eccezione come la deroga di cui all'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207 circa la previdenza sociale.

- 25 La ricorrente sostiene inoltre che l'eccezione di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7, a proposito della fissazione dell'età per la corresponsione della pensione di vecchiaia e di quiescenza, è irrilevante in quanto, a differenza della causa Burton (sentenza del 16 febbraio 1982, 19/81, Racc. 1982, pag. 555), la presente causa non verterebbe sulla determinazione del diritto alla pensione. Inoltre, non sussisterebbe nel caso di specie alcun nesso, fra l'età contrattuale di collocamento a riposo e l'età a partire dalla quale può essere chiesta la pensione della previdenza sociale.
- 26 La Commissione pone in rilievo che né la politica dell'occupazione del resistente, né il regime normale di previdenza sociale impongono a chi abbia raggiunto l'età minima del pensionamento di andare a riposo. Al contrario, le leggi nazionali terrebbero conto dell'eventuale proseguimento dell'attività lavorativa oltre l'età normale di pensionamento. Stando così le cose, sarebbe difficile giustificare il licenziamento di una donna con considerazioni attinenti al sesso ed all'età.
- 27 La Commissione si richiama, essa pure, al fatto che la Corte avrebbe considerato la parità di trattamento fra uomini e donne come un principio fondamentale del diritto comunitario.
- 28 Il resistente ribatte che occorre prendere in considerazione, secondo la succitata sentenza Burton, il nesso che esiste, a suo parere, fra l'età del collocamento a riposo da essa imposto nell'ambito della sua politica di licenziamento e le età alle quali le pensioni di vecchiaia e di quiescenza sono dovute secondo il regime normale della previdenza sociale nel Regno Unito. La fissazione di età diverse per la cessazione obbligatoria del contratto di lavoro dipenderebbe solo dalle età minime ivi contemplate, dato che il dipendente di sesso maschile potrebbe continuare a lavorare fino all'età di 65 anni proprio perché non sarebbe protetto dal versamento di una pensione statale prima di quest'età, mentre la dipendente di sesso femminile fruirebbe di una tutela del genere a partire dall'età di 60 anni.

- 29 Esso sostiene che la corresponsione delle pensioni statali dipende dalla previdenza sociale e non ricade quindi nel campo d'applicazione della direttiva 76/207, bensì in quello della direttiva 79/7 che lascia agli Stati membri la facoltà di fissare età diverse per l'insorgere del diritto alle pensioni statali. Trattandosi quindi della stessa situazione che nella causa *Burton* di cui sopra, la fissazione, nel contratto di lavoro, di età diverse di collocamento a riposo, in relazione alle età minime contemplate dalle leggi nazionali per gli uomini e per le donne per il pensionamento non costituirebbe una discriminazione vietata dal diritto comunitario.
- 30 Il governo britannico che condivide questa tesi, sostiene cionondimeno che un trattamento può essere discriminatorio, anche quando si tratta di un periodo posteriore al collocamento a riposo, qualora il trattamento stesso derivi da un rapporto di lavoro e detto rapporto continua dopo la normale età contrattuale di collocamento a riposo.
- 31 Questo governo sostiene cionondimeno che, nelle circostanze del caso di specie, non sussisterebbe alcuna discriminazione nelle condizioni di lavoro, dato che la differenza di trattamento deriva dall'età normale della pensione, la quale dipende dalle diverse età minime per il pensionamento statale.
- 32 Va anzitutto osservato che il problema interpretativo sottoposto alla Corte non riguarda l'accesso a un regime generale o particolare di pensionamento, cioè le ipotesi di corresponsione della pensione di vecchiaia o di quiescenza, bensì la fissazione di un limite d'età per quanto riguarda la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito di una politica generale di licenziamento. Tale questione riguarda le ipotesi di licenziamento e ricade quindi sotto la direttiva 76/207.
- 33 L'art. 5, n. 1 della direttiva 76/207, dispone, infatti, che l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le condizioni di licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.
- 34 Nella succitata sentenza *Burton*, la Corte ha già affermato che la nozione di « licenziamento » che figura in detta disposizione va intesa in senso ampio. Di conseguenza, il limite di età per la messa a riposo obbligatoria dei lavoratori nell'ambito

di una politica generale di pensionamento seguita da un datore di lavoro, anche se tale pensionamento comporta la corresponsione della pensione di quiescenza, rientra nella nozione di « licenziamento » così interpretata.

- 35 Come la Corte ha posto in rilievo nella stessa sentenza *Burton*, la lettera dell'art. 7 della direttiva 79/7 non osta alla facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo d'applicazione la fissazione dell'età per la corresponsione della pensione di vecchiaia e di anzianità, e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni nel settore dei sistemi legali di previdenza sociale. La Corte ha quindi ammesso che prestazioni connesse ai regimi nazionali relativi all'età minima per il pensionamento, diversa per gli uomini e per le donne, possono derogare all'obbligo di cui sopra.
- 36 Tuttavia, in considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento che la Corte ha ripetutamente richiamato, l'eccezione all'ambito di applicazione della direttiva 76/207 di cui all'art. 1, n. 2, della stessa, per il settore della previdenza sociale va interpretata in modo restrittivo. Di conseguenza, l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 non si applica se non alla fissazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ed alle conseguenze che ne derivano per altre prestazioni previdenziali.
- 37 A questo proposito, va rilevato che, mentre l'eccezione di cui all'art. 7 della direttiva 79/7 riguarda le conseguenze derivanti dal limite d'età per prestazioni previdenziali, la presente causa verte sul licenziamento ai sensi dell'art. 5 della direttiva 76/207.
- 38 La prima questione sollevata dalla Court of Appeal va quindi risolta nel senso che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 va interpretato nel senso che una politica generale in fatto di licenziamenti, la quale implichi il licenziamento di una donna per il solo motivo che essa ha raggiunto o superato l'età alla quale ha diritto ad una pensione statale, età che, a norma delle leggi nazionali, è diversa per gli uomini e per le donne, costituisce una discriminazione in base al sesso vietata da detta direttiva.

Sulla seconda questione

- 39 Dato che la prima questione è stata risolta in senso affermativo, si deve stabilire se l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 possa esser fatto valere dai singoli davanti ai giudici nazionali.
- 40 La ricorrente e la Commissione propongono di risolvere tale questione in senso affermativo. Esse sostengono in particolare che, per quanto riguarda l'art. 2, n. 1, e l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, tali disposizioni sono adeguatamente chiare per consentire ai giudici nazionali di applicarle senza intervento legislativo degli Stati membri per lo meno in caso d'una discriminazione manifesta.
- 41 A sostegno di questa interpretazione, la ricorrente ricorda che le direttive sono atte ad attribuire ai singoli dei diritti che essi possono far valere direttamente dinanzi ai giudici degli Stati membri; i giudici nazionali sarebbero tenuti, data la natura cogente delle direttive in relazione all'art. 5 del trattato, a dare effetto alle disposizioni delle direttive qualora ciò sia possibile in particolare nell'interpretare o nell'applicare le disposizioni afferenti del diritto nazionale (sentenza 10 aprile 1984, von Colson e Kamann, causa 14/83, Racc. 1984, pag. 1891). Quando sussiste una incompatibilità fra il diritto nazionale e il diritto comunitario che non può essere eliminata mediante una siffatta interpretazione, i giudici nazionali sarebbero tenuti a disapplicare la disposizione di diritto nazionale che si è rilevata incompatibile con la direttiva.
- 42 La Commissione è del parere che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 è abbastanza chiaro e incondizionato per essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali. Esso potrebbe quindi essere opposto all'art. 6, n. 4, del SDA, disposizione che, secondo la giurisprudenza della Court of Appeal, sarebbe stata estesa alla questione del pensionamento obbligatorio e avrebbe quindi perduto qualsiasi efficacia per impedire i licenziamenti basati sulla differenza fra le età di pensionamento stabilite per i due sessi.
- 43 Il resistente e il governo del Regno Unito propongono al contrario una soluzione negativa per la seconda questione. Essi ammettono che una direttiva in determinate circostanze possa avere efficacia diretta nei confronti dello Stato membro, il quale

non potrebbe opporre il proprio inadempimento. Tuttavia essi sostengono che una direttiva non può mai imporre direttamente obblighi ai singoli e ch'essa può avere efficacia diretta unicamente nei confronti di uno Stato membro in quanto pubblica autorità, non già nei confronti di uno Stato membro in quanto datore di lavoro. In questa seconda qualità, infatti, lo Stato non differisce affatto da un datore di lavoro privato. Non sarebbe quindi giustificato favorire i dipendenti dello Stato rispetto ai dipendenti di un privato.

- 44 Per quanto riguarda la situazione giuridica dei dipendenti del resistente, il governo britannico assume ch'essa è la stessa dei dipendenti privati. Indubbiamente secondo il diritto costituzionale britannico, gli enti sanitari istituiti dal National Service Act 1980 e da altre leggi, sarebbero degli enti statali ed i loro dipendenti sarebbero agenti della Corona. Tuttavia, l'amministrazione delle società da parte delle autorità sanitarie sarebbe considerata distinta dall'amministrazione centrale del governo ed i suoi dipendenti non sarebbero considerati pubblici impiegati.
- 45 Infine, tanto il resistente, quanto il governo britannico deducono che le disposizioni della direttiva 76/207 non sono né incondizionate, né adeguatamente chiare e precise per avere efficacia diretta. Infatti, la direttiva contemplerebbe un certo numero di possibili deroghe, i cui particolari devono essere precisati dagli Stati membri, ed inoltre la lettera dell'art. 5 sarebbe del tutto imprecisa e richiederebbe ulteriori provvedimenti esecutivi.
- 46 Va ricordato che, secondo la costante giurisprudenza della Corte (in particolare la sentenza 19 gennaio 1982, Becker, causa 8/81, Racc. 1982, pag. 53), in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiono, dal punto di vista sostanziale, incondizionanti e sufficientemente precise, i singoli possono farle valere nei confronti dello Stato, tanto se questo non ha trasposto tempestivamente la direttiva nel diritto nazionale, quanto se esso l'ha trasposta in modo inadeguato.
- 47 Questa giurisprudenza si basa sulla considerazione che è incompatibile con la natura cogente che l'art. 189 attribuisce alla direttiva, l'escludere, in linea di principio, che l'obbligo ch'essa impone possa esser fatto valere dagli interessati. La Corte ne ha tratto la conseguenza che lo Stato membro che non ha adottato, entro il

termine, i provvedimenti di esecuzione imposti dalla direttiva, non può opporre ai singoli l'inadempimento, da parte sua, degli obblighi ch'essa impone.

- 48 Quanto all'argomento secondo il quale una direttiva non può essere fatta valere nei confronti di un singolo, va posto in rilievo che, secondo l'art. 189 del trattato, la natura cogente della direttiva sulla quale è basata la possibilità di farla valere dinanzi al giudice nazionale, esiste solo nei confronti dello « Stato membro cui è rivolta ». Ne consegue che la direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un singolo e che una disposizione d'una direttiva non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei confronti dello stesso. È quindi opportuno accertare se, nel caso di specie, si debba ritenere che il resistente ha agito in quanto singolo.
- 49 A questo proposito, va posto in rilievo che gli amministrati qualora siano in grado di far valere una direttiva nei confronti dello Stato, possono farlo indipendentemente dalla qualità nella quale questo agisce come datore di lavoro o come pubblica autorità. In entrambi i casi è infatti opportuno evitare che lo Stato possa trarre vantaggio dalla sua trasgressione del diritto comunitario.
- 50 L'applicazione di questa condizione alle circostanze del caso di specie spetta al giudice nazionale il quale ha d'altronde detto su questo punto nell'ordinanza di rinvio che il resistente, Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), è una pubblica autorità.
- 51 Quanto all'argomento rivolto dal governo britannico, secondo il quale la possibilità di far valere la direttiva nei confronti del resistente, nella sua qualità di ente di Stato, avrebbe come conseguenza una distinzione arbitraria ed iniqua fra i diritti dei dipendenti dello Stato e quelli dei dipendenti privati, esso non può giustificare una valutazione diversa. Una distinzione del genere potrebbe, infatti, esser agevolmente evitata se lo Stato membro interessato avesse correttamente trasposto la direttiva nel suo diritto nazionale.
- 52 Quanto alla questione, infine se, l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, che dà attuazione al principio della parità di trattamento posto dall'art. 2, n. 1, della stessa direttiva, sia da ritenersi, dal punto di vista del suo contenuto, incondizionata ed

adeguatamente precisa per essere fatta valere da un singolo nei confronti dello Stato, va detto che, considerata in sé stessa, detta disposizione esclude qualsiasi discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda la condizione di lavoro, ivi comprese le ipotesi di licenziamento, in via generale ed in termini non equivoci. La disposizione è quindi adeguatamente precisa per essere fatta valere da un amministrato e applicata dal giudice.

- 53 Occorre poi accertare se il divieto di discriminazione ch'essa contempla possa essere considerato incondizionato, tenuto conto delle deroghe contenute nella direttiva e del fatto che, secondo la lettera dell'art. 5, n. 2, gli Stati membri devono adottare taluni provvedimenti al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di trattamento nell'ambito del diritto nazionale.
- 54 Per quanto riguarda anzitutto la riserva formulata dall'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207, circa l'applicazione del principio della parità di trattamento nel settore della previdenza sociale, è opportuno osservare che detta riserva, benché limiti la portata sostanziale della suddetta direttiva, non pone tuttavia alcuna condizione per l'applicazione di tale principio nel proprio settore, e in particolare per quanto riguarda l'art. 5 della direttiva. Così pure, le eccezioni alla direttiva 76/207 contemplate all'art. 2 sono irrilevanti nel caso di specie.
- 55 Ne consegue che l'art. 5 della direttiva non attribuisce affatto agli Stati membri la facoltà di condizionare o di restringere l'applicazione del principio della parità di trattamento nel proprio campo d'applicazione, e che detta disposizione è adeguatamente precisa e incondizionata per essere fatta valere dai singoli dinanzi ai giudici nazionali, onde ottenere la disapplicazione di qualsiasi disposizione nazionale non conforme al suddetto art. 5, n. 1.
- 56 La seconda questione va quindi risolta nel senso che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa al divieto di qualsiasi discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le ipotesi di licenziamento, può essere fatta valere nei confronti di un ente statale che agisca in qualità di datore di lavoro per impedire l'applicazione di qualsiasi disposizione nazionale non conforme all'art. 5, n. 1.

Sulle spese

- 57 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno sottoposto osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento ha la natura di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, al quale spetta quindi provvedere sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

statuendo sulle questioni sottoposte dalla Court of Appeal, con ordinanza 12 marzo 1984, dichiara:

- 1) L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 va interpretato nel senso che una politica generale in fatto di licenziamenti, la quale implichi il licenziamento di una donna per il solo motivo che essa ha raggiunto o superato l'età alla quale ha diritto ad una pensione statale, età che, a norma delle leggi nazionali, è diversa per gli uomini e per le donne, costituisce una discriminazione in base al sesso vietata da detta direttiva.
- 2) L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa al divieto di qualsiasi discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le ipotesi di licenziamento, può essere fatta valere nei confronti di un ente statale che agisca in qualità di datore di lavoro per impedire l'applicazione di qualsiasi disposizione nazionale non conforme al detto art. 5, n. 1.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 26 febbraio 1986.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart