

agevolazioni di trasporto ai soli pensionati di sesso maschile implica una discriminazione in ragione del sesso, a tale situazione si applicano direttamente le disposizioni dell'art. 119 del Trattato.

Bosco	Touffait	Due	Pescatore	Mackenzie Stuart
O'Keeffe		Koopmans	Chloros	Grévisse

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 9 febbraio 1982.

Il cancelliere

Il presidente della Prima Sezione,
f.f. di presidente

A. Van Houtte

G. Bosco

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
PIETER VERLOREN VAN THEMAAT
DELL'8 DICEMBRE 1981¹

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

Il procedimento 12/81, di cui mi occupo oggi, è stato originato dalla comprensibile aspirazione della sig.ra Garland a fruire, anche dopo il pensionamento, delle agevolazioni di viaggio di cui fruiscono i suoi colleghi maschi dopo aver lasciato il servizio presso la British Rail Engineering Ltd. Dette agevolazioni, concesse ai pensionati di sesso maschile, si estendono alla moglie ed ai figli a carico. A quanto risulta dalla lettera 4 dicembre 1975, inclusa nel fascicolo, inviata dalla British Railways Board alle

organizzazioni sindacali, sotto questo aspetto dal 1976 le dipendenti in servizio attivo hanno avuto lo stesso trattamento dei loro colleghi maschi. Dopo il collocamento a riposo, a quanto si evince dalla lettera, le agevolazioni in questione sono invece state abolite per i familiari delle lavoratrici. La controversia tra la Garland e il suo datore di lavoro è giunta in ultimo grado dinanzi alla House of Lords, la quale vi ha sottoposto le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1. Qualora un datore di lavoro attribuisca ai propri exdipendenti (benché non tenutovi per contratto) speciali agevolazioni di viaggio che discrimi-

¹ — Traduzione dall'olandese.

nano, a danno delle pensionate nel modo sopra indicato, se ciò sia in contrasto con:

- a) l'art. 119 del Trattato,
- b) l'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117/CEE,
- c) l'art. 1 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE.

- 2. In caso di soluzione affermativa, se l'art. 119 o una qualsiasi delle due direttive sia direttamente efficace negli Stati membri in modo da attribuire ai singoli, nelle circostanze di cui sopra, dei diritti comunitari che i giudici nazionali devono tutelare».

Sulla prima questione

Quanto alle osservazioni presentate nella fattispecie dalla ricorrente, dalla Commissione, dalla British Rail Engineering Ltd. e dal Governo del Regno Unito, basterà — come al solito — far richiamo alla relazione d'udienza.

Condivido la tesi della Commissione e della ricorrente, le quali sostengono che le suddette questioni, alla luce della vostra giurisprudenza, possono venire interamente risolte nell'ambito dell'art. 119 del Trattato CEE.

Comincerò allora con l'esaminare la prima delle questioni sottopostevi, ricordando in proposito che il principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119, oltre che allo stipendio base o alla retribuzione minima, si applica anche a tutti gli altri vantaggi in contanti o in natura, se sussistono due condizioni e cioè:

- 1) questi altri vantaggi devono venir corrisposti direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore;
- 2) tale corresponsione deve avvenire in ragione del rapporto di lavoro.

Nelle conclusioni relative alla prima causa Defrenne (causa 80/70, Racc. 1971, pag. 454 e segg.) l'avvocato generale Dutheillet de Lamothe ha esposto chiaramente le ragioni per cui, a suo parere, tra l'altro le pensioni che il datore di lavoro corrisponde direttamente agli ex dipendenti rientrano nella sfera d'applicazione dell'art. 119. La sua argomentazione mi pare convincente e ritengo che — mutatis mutandis — possa valere anche per le agevolazioni di cui è ora questione. Su quest'ultimo punto tornerò in seguito. La sentenza della prima causa Defrenne, al punto 6 della motivazione recita «nel 2° comma, questo articolo estende la nozione di retribuzione a tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo». Anche questa sentenza parte quindi dal presupposto che l'art. 119 contempla pure i vantaggi futuri, purché sussistano i suddetti presupposti stabiliti dall'art. 119. L'avvocato generale Warner, nelle sue conclusioni dell'11 dicembre 1980 nella causa Worringham (69/80, ancora inedita), è giunto, per quanto ci interessa, ad analoghi risultati.

Alla luce della vostra giurisprudenza è dunque in ogni caso assodato che l'art. 119 contempla anche i vantaggi futuri. Inoltre, dal documento B.R. 7103/6 «Concessions for retired staff» che è stato prodotto in causa, risulta che le agevolazioni di cui trattasi vengono concesse al lavoratore, da parte del datore di

lavoro, in modo diretto nel Regno Unito e in modo indiretto negli altri paesi. In terzo luogo, dal tenore dell'art. 119 si evince che il principio, ivi sancito, della parità di retribuzione non limita i suoi effetti ai vantaggi derivanti da obblighi contrattuali ai sensi di detto articolo. In udienza, la British Rail Engineering Ltd. ha inoltre ammesso che le agevolazioni di viaggio di cui trattasi vanno considerate, durante il rapporto di lavoro, «retribuzione» ai sensi dell'art. 119. L'unica divergenza restante riguarda quindi la questione del se il perdurare delle agevolazioni di viaggio anche dopo il pensionamento possa considerarsi per il dipendente, un vantaggio attribuito «in ragione dell'impiego». In questa ipotesi la connessione con il rapporto di lavoro, diversamente da quel che avviene nella disciplina delle pensioni versate da un'impresa privata, non deriva da un vincolo contrattuale. Tuttavia, anche per queste agevolazioni di viaggio vale, a mio giudizio, l'osservazione dell'avvocato generale Dutheillet de Lamothe nella causa 80/70 (Defrenne, Racc. 1971, pag. 459) secondo cui «la prestazione è corrisposta a motivo dell'impiego, anche se il rapporto di lavoro si è estinto».

Stando agli atti di causa, nulla lascia arguire che le agevolazioni di viaggio siano state concesse per qualche motivo diverso dal rapporto di lavoro. La relativa comunicazione al personale porta anzi espressamente il titolo «*Information for railway staff at the time of their retirement*», nella quale sottolineo in particolare le prime quattro parole. La connessione con il rapporto di lavoro viene messa così in rilievo. Ancor più chiaro appare dalla summenzionata lettera ai sindacati in data 4 dicembre 1975 — prodotta in causa su richiesta della Corte — che le agevolazioni di viaggio concesse dopo il pensionamento altro non sono che la prosecuzione delle agevolazioni di viaggio concesse durante il pe-

riodo di servizio. Altrimenti, detta lettera non avrebbe potuto parlare di parziale abolizione di dette agevolazioni. Quanto alle stesse agevolazioni durante il periodo di servizio, il datore di lavoro — come ho già detto — ha ammesso in udienza ch'esse rientrano nella sfera d'applicazione dell'art. 119. Lo stesso articolo deve quindi applicarsi anche per la prosecuzione della concessione delle stesse dopo il pensionamento.

La prima questione sottoposta dalla House of Lords deve quindi, a mio avviso, venir risolta affermativamente, nel senso che la discriminazione di cui trattasi è incompatibile con l'art. 119 del Trattato CEE.

Sulla seconda questione

Facendo richiamo al punto 17 della motivazione della sentenza Jenkins c/ Kingsgate (causa 96/80, ancora inedita) il Governo del Regno Unito nega nelle sue osservazioni scritte che, in caso di soluzione affermativa della questione 1 a), nella fattispecie deve applicarsi, in quanto direttamente efficace, l'art. 119. In quella sentenza avete ritenuto, richiamandovi alla precedente giurisprudenza relativa a questa norma, che «l'art. 119 del Trattato si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri di identità del lavoro e di parità di retribuzione da esso indicati, senza che sia necessario adottare provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri al fine di consentirne l'applicazione». A giudizio del Governo del Regno Unito, nella fattispecie sono invece

necessari detti provvedimenti, onde risolvere i problemi relativi alle differenze di età pensionabile e di probabilità di vita, che incidono direttamente sui costi dell'agevolazione per il datore di lavoro e sul vantaggio per il lavoratore.

Quanto a questo argomento, comincerò col dichiararmi d'accordo con la Commissione, la quale, in udienza, ha osservato che nella fattispecie non esiste alcuna differenza tra età pensionabili, come invece si era verificato nella causa Burton (causa 19/81). Il problema verte sulle agevolazioni di viaggio concesse, dopo il pensionamento, per quanto riguarda i familiari dell'ex dipendente, indipendentemente dalla coincidenza o meno dell'età pensionabile del lavoratore stesso. In base alla mia analisi, queste agevolazioni rientrano nella sfera dell'art. 119. Nulla, nel testo di detto articolo, fa ritenere che l'applicazione dello stesso dipenda, nella fattispecie, dalla soluzione di questioni come quelle prospettate dal Governo del Regno Unito. La forma di discriminazione in esame appare invece a prima vista, alla luce dei

criteri stabiliti dall'art. 119. Ad abundanti aggiungerò che, pur se le questioni sollevate dal Governo del Regno Unito possono essere importanti, la susseguente motivazione della sua tesi, a mio modo di vedere, nella fattispecie è esattamente controproducente. Se è esatto che le donne hanno maggiori prospettive di longevità rispetto agli uomini, e che di ciò si deve tener conto, ne consegue che la concessione di agevolazioni di viaggio per il marito di una ex dipendente non implica maggiori oneri, ma invece minori oneri rispetto alle agevolazioni analoghe concesse per la moglie del pensionato. Anche sotto questo profilo, l'età della pensione stabilita per il lavoratore stesso non ha, in questo caso, alcuna importanza.

Fondandomi sulla vostra giurisprudenza, ed in specie sul punto 17 della motivazione della sentenza Jenkins c/ Kingsgate, giungo quindi a concludere che anche la seconda questione sottoposta dalla House of Lords va risolta in senso affermativo.

Conclusione

Queste sono quindi le soluzioni che propongo per le questioni esaminate:

1. Qualora un datore di lavoro continui a concedere ai suoi ex dipendenti, dopo il pensionamento, speciali agevolazioni di viaggio, queste agevolazioni rientrano nella «retribuzione» ai sensi dell'art. 119, 2° comma, del Trattato CEE e sono soggette al principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro, ai sensi di detto articolo.

2. Se, sotto questo profilo, sussiste una discriminazione che può essere accertata in base ai criteri della parità di lavoro e della parità di retribuzione stabiliti dall'art. 119, questo articolo va applicato direttamente negli Stati membri, nel senso che esso attribuisce all'ex dipendente discriminato diritti soggettivi di cui l'interessato può chiedere la tutela.