

Sentenza della Corte (Quinta Sezione) del 30 gennaio 1997

Livia Balestra contro Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Pretura circondariale di Genova – Italia

Direttive 76/207/CEE e 79/7/CEE - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne - Accredito di contributi pensionistici

Causa C-139/95

raccolta della giurisprudenza 1997 pagina I-00549

Nel procedimento C-139/95,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, dalla Pretura circondariale di Genova nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Livia Balestra

e

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS),

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), e della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24),

LA CORTE

(Quinta Sezione),

composta dai signori L. Sevón, presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente della Quinta Sezione, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann e M. Wathelet (relatore), giudici,

avvocato generale: M.B. Elmer

cancelliere: L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

- per l'INPS, dagli avv.ti Carlo de Angelis e Andrea Barbuto, del foro di Roma,

- per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Enrico Traversa e dalla signora Marie Wolfcarius, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. Renzo Morresi, del foro di Bologna,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali dell'INPS e della Commissione, all'udienza del 13 giugno 1996,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 ottobre 1996,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Motivazione della sentenza

1 Con ordinanza 19 aprile 1995, giunta alla Corte il 2 maggio seguente, la Pretura circondariale di Genova ha sollevato, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), e della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24).

2 Le questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra la signora Balestra, ex dipendente di un'impresa dichiarata in crisi, e l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (in prosieguo: l'«INPS»), in ordine all'accredito di contributi che quest'ultimo le ha concesso in applicazione del regime legale di prepensionamento.

3 In Italia, il regime in vigore all'epoca dei fatti della causa principale è il seguente. Le disposizioni relative al limite di età per il collocamento a riposo risultano dall'art. 9 della legge 4 aprile 1952, n. 218 (Supplemento ordinario alla GURI 15 aprile 1952, n. 89). Ai sensi di questa disposizione, i lavoratori di sesso maschile hanno diritto alla pensione al compimento del sessantesimo anno di età e le lavoratrici al compimento del cinquantacinquesimo anno di età, a condizione in entrambi i casi di aver versato contributi per almeno quindici anni e purché risultino accreditati almeno 180 contributi mensili o 780 contributi settimanali.

© European Communities, <http://eur-lex.europa.eu/>. Only European Union legislation printed in the paper edition of the *Official Journal of the European Union* is deemed authentic

4 Vigono disposizioni particolari per i dipendenti di aziende che, conformemente alla legge 12 agosto 1977, n. 675 (GURI n. 243), siano state dichiarate in crisi dal Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica Industriale (in prosieguo: il «CIPI»).

5 La legge 23 aprile 1981, n. 155 (Supplemento ordinario alla GURI n. 114, in prosieguo: la «legge n. 155/1981»), consente ai detti dipendenti di fruire del collocamento a riposo anticipato all'età di 55 anni per gli uomini e di 50 anni per le donne. L'art. 16 della medesima legge precisa che, per i dipendenti delle imprese dichiarate in crisi dal CIPI «che abbiano compiuto 55 anni di età, se uomini, e 50, se donne, e possano far valere nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti 180 contributi mensili», il trattamento pensionistico viene conteggiato sulla base dell'anzianità contributiva effettiva, aumentata di un periodo pari a quello compreso tra la data della risoluzione dei rapporti di lavoro e quella del compimento di 60 anni, se uomini, o 55 se donne (in prosieguo: l'«accredito di contributi integrativi di prepensionamento»).

6 Si deve rilevare che, oltre alla legge n. 155/1981 ed ulteriori modifiche, in materia di prepensionamento esistono regimi speciali riservati ai lavoratori di taluni settori. Dagli atti di causa emerge che il regime dei lavoratori del settore siderurgico è stato richiamato nell'ambito del processo a quo. La signora Balestra ha infatti chiesto che le venissero applicate norme analoghe a quelle in vigore in quel settore.

7 Per i lavoratori del settore siderurgico in un primo tempo l'età per il prepensionamento dei lavoratori di aziende dichiarate in crisi, di cui all'art. 16 della legge n. 155/1981 (55 anni per gli uomini e 50 per le donne), era fissata a 50 anni per tutti i lavoratori, uomini e donne (art. 1 della legge 31 maggio 1984, n. 193, GURI 5 giugno 1984, n. 153).

8 Nella sentenza n. 371 del 6 luglio 1989 (GURI, 1° Serie speciale, n. 28 del 12 luglio 1989), la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 16 della legge n. 155/1981 e 1 della legge n. 193/1984 nella parte in cui non riconoscevano alle lavoratrici del settore siderurgico, in caso di pensionamento anticipato al compimento del cinquantacinquesimo anno di età, il diritto di conseguire, mediante l'accredito di contributi pensionistici, la stessa anzianità contributiva di un lavoratore di sesso maschile, per il quale l'età di collocamento a riposo è fissata a 60 anni mentre è di 55 anni per le donne. In occasione della detta sentenza la Corte costituzionale ha rammentato il principio secondo cui in Italia l'età lavorativa è uguale sia per l'uomo sia per la donna.

9 In un secondo tempo è stata instaurata una nuova normativa speciale, in forza della quale le lavoratrici del settore siderurgico potevano ottenere il prepensionamento sin dal compimento del quarantasettesimo anno di età, purché avessero versato 300 contributi mensili (art. 5, quinto comma, del decreto legge 30 dicembre 1987, n. 536, GURI 31 dicembre 1987, n. 304, convertito nella legge 29 febbraio 1988, n. 48, GURI 1° marzo 1988, n. 50), mentre l'età del collocamento a riposo dei lavoratori di sesso maschile rimaneva fissata a 50 anni.

10 Nella sentenza n. 503 del 30 dicembre 1991 (GURI, 1° Serie speciale, n. 2 dell' 8 gennaio 1992), la Corte Costituzionale ha dichiarato che la possibilità per le lavoratrici del settore siderurgico di fruire del prepensionamento a decorrere dal compimento del quarantasettesimo anno di età postulava il diritto per le medesime lavoratrici di fruire dell'accredito di contributi pensionistici a decorrere dalla risoluzione del contratto di lavoro sino al compimento del sessantesimo anno di età (età fino alla quale sia le donne sia gli uomini hanno il diritto di continuare a lavorare), ma entro lo stesso limite massimo di 10 anni applicato agli uomini. Si deve osservare che, se si fosse applicato al settore siderurgico il disposto dell'art. 16 della legge n. 155/1981, l'accredito di contributi sarebbe stato di 8 anni al massimo per le donne a decorrere dalla risoluzione del contratto di lavoro (possibile sin dal compimento del quarantasettesimo anno di età) sino all'età di accesso al prepensionamento (55 anni per le donne) mentre può andare sino ad un massimo di 10 anni per gli uomini, a decorrere dalla risoluzione del contratto di lavoro (possibile sin dall'età di 50 anni) fino all'età del collocamento a riposo (60 anni per gli uomini). La differenza dell'accredito di contributi di 2 anni risulta dal fatto che l'età di accesso al prepensionamento per le donne era solo di 3 anni inferiore a quella prevista per gli uomini.

11 La signora Balestra è un'ex dipendente di un'impresa dichiarata in crisi dal CIPI. In tale contesto ha presentato le dimissioni, fruendo del collocamento a riposo predisposto dal meccanismo di prepensionamento di cui fruiscono le donne tra il cinquantesimo e il cinquantacinquesimo anno di età.

12 Essendosi licenziata all'età di 54 anni e sette mesi, riceveva dall'INPS un accredito contributivo ex art. 16 della legge n. 155/1981 pari a cinque mesi di contributi, corrispondente al periodo che le mancava per il compimento del cinquantacinquesimo anno di età, alla quale in Italia un lavoratore di sesso femminile acquisiva il diritto alla pensione.

13 Il 13 aprile 1993 la signora Balestra presentava un ricorso al giudice a quo chiedendo che l'INPS venisse condannato ad accreditarle contributi nella misura massima prevista dalla legge n. 155/1981, cioè 5 anni. La ricorrente si fondava in proposito sulla citata giurisprudenza della Corte Costituzionale relativa ai lavoratori del settore siderurgico.

14 L'INPS resisteva alla domanda della signora Balestra opponendo che quest'ultima aveva receduto dal contratto di lavoro presentando volontariamente le dimissioni e che l'art. 16 della legge n. 155/1981 prevede accrediti di contributi uguali per gli uomini e le donne, con l'unica differenza derivante dalla diversa età alla quale l'uomo o la donna maturano il diritto alla pensione. Secondo l'INPS, un aumento dell'anzianità contributiva avrebbe potuto essere concesso alla signora Balestra, in forza della citata giurisprudenza della Corte costituzionale, unicamente se fosse stata alle dipendenze di un'impresa del settore siderurgico, per il quale vige un regime speciale.

15 La signora Balestra ha replicato che l'art. 16 della legge n. 155/1981 era in contrasto con il principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne sancito nelle direttive 76/207 e 79/7.

16 L'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 dispone:

«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"».

17 Ai sensi dell'art. 5, n. 1, della detta direttiva:

«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».

18 L'art. 1, n. 2, della direttiva prevede quanto segue:

«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».

19 Conformemente a quest'ultima disposizione, il Consiglio ha adottato la direttiva 79/7, la quale, ai sensi dell'art. 1, riguarda la graduale attuazione, nel campo della previdenza sociale e degli altri elementi di protezione sociale, del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di previdenza sociale.

20 Ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. a), la direttiva 79/7 si applica: «ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
- disoccupazione».

21 La finalità espressa nell'art. 1 della direttiva 79/7 viene attuata dall'art. 4, n. 1, il quale dispone:

«1. Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi,
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi,
- il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni».

22 Ai sensi dell'art. 7, n. 1, la direttiva 79/7:

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

23 Ritenendo che la soluzione della controversia sottopostagli rendesse necessaria l'interpretazione di queste disposizioni, il giudice a quo ha deciso di sospendere il procedimento ed ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«a) Se la fissazione di limiti di età lavorativa diversi per l'uomo lavoratore e per la donna lavoratrice ai fini di accesso al pensionamento anticipato ex art. 16 della legge n. 155/81, di risoluzione del rapporto lavorativo e di calcolo delle prestazioni da prepensionamento violi le direttive [comunitarie] precitate (artt. 1, 2, 3, 4 e 5 della direttiva 79/7/CEE e artt. 1, 2 e 5 della direttiva 76/207/CEE);

b) se il diverso trattamento (sul piano del rapporto individuale di lavoro nonché previdenziale) conseguente alla fissazione di diverso limite di età lavorativa violi le norme precitate delle direttive [comunitarie] premenzionate in un ordinamento [giuridico] - quale quello italiano - ove il limite di età lavorativa (unico limite rilevante ai fini del prepensionamento) sia fissato a 60 anni sia per l'uomo che per la donna».

24 Occorre anzitutto rilevare che dagli atti di causa emerge che la ricorrente nel processo a quo chiede un accredito di contributi pensionistici di 5 anni a decorrere dal suo collocamento a riposo anticipato, calcolato quindi senza tener conto del limite costituito, a norma dell'art. 16 della legge n. 155/1981, dall'età del collocamento a riposo per le donne (55 anni), argomentando dalla circostanza che in Italia le donne così come gli uomini hanno il diritto di lavorare sino all'età di 60 anni.

25 Se ne desume quindi che il giudice a quo intende in sostanza accertare se sia conforme al principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne un conteggio delle prestazioni di prepensionamento che, ai fini del collocamento a riposo, tenga conto di limiti di età diversi a seconda del sesso e più in particolare se, qualora uno Stato membro abbia stabilito un'età del collocamento a riposo diversa a seconda del sesso a norma dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, tale norma lo autorizzi altresì a disporre che i lavoratori dipendenti di un'impresa dichiarata in crisi hanno diritto ad un accredito di contributi pensionistici di 5 anni al massimo a decorrere dal collocamento a riposo anticipato sino al momento in cui raggiungono l'età in cui maturano il diritto alla pensione di vecchiaia, cioè 55 anni per le donne e 60 anni per gli uomini.

26 In primo luogo si deve ricordare che, per giurisprudenza costante della Corte, le prestazioni previdenziali disciplinate dalla legge e obbligatorie per categorie generali di lavoratori non rientrano nella nozione di retribuzione ex art. 119, secondo comma, del Trattato (sentenze 25 maggio 1971, causa 80/70, Defrenne, Racc. pag. 445, punti 7 e 8, 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punti 22 e 23, e 17 febbraio

1993, causa C-173/91, Commissione/Belgio, Racc. pag. I-673, punto 14). Le prestazioni previdenziali obbligatorie rientrano invece nel campo di applicazione della direttiva 79/7.

27 Tuttavia nel caso di specie il giudice a quo si domanda se, atteso che l'art. 16 della legge n. 155/1981 si applica a rapporti di lavoro in seno ad aziende dichiarate in crisi, il prepensionamento non costituisca per il lavoratore più un obbligo che una scelta, vista la prospettiva di perdere sia il diritto alla pensione sia il posto di lavoro.

28 In tal caso il prepensionamento sarebbe equiparabile ad un licenziamento, inteso lato sensu e comprendente l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro anche qualora quest'ultima si verifichi nell'ambito di un regime di collocamento a riposo anticipato. Andrebbe allora applicata la direttiva 76/207, la quale vieta all'art. 5, n. 1, le discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda le condizioni inerenti al licenziamento.

29 Questa tesi non può essere condivisa. Infatti, anche qualora l'accesso al collocamento a riposo anticipato costituisca la conseguenza diretta dello stato di crisi in cui si trova l'azienda presso la quale il lavoratore interessato aveva avuto il suo ultimo posto di lavoro, le prestazioni di prepensionamento erogate sono comunque direttamente disciplinate dalla legge e obbligatorie per talune categorie generali di lavoratori. Inoltre le dette prestazioni sono direttamente ed effettivamente correlate alla protezione dal rischio della vecchiaia di cui all'art. 3, n. 1, della direttiva 79/7 se la loro erogazione deriva dall'accesso ad una pensione anticipata (v. in tal senso sentenza 16 febbraio 1982, causa 19/81, Burton, Racc. pag. 555, punti 12-15).

30 Ad ogni modo, dagli atti di causa emerge (e non è contestato dall'interessata stessa) che la cessazione dell'attività lavorativa della signora Balestra non è stata dovuta, nel caso di specie, al suo licenziamento, bensì a dimissioni volontarie a soli 5 mesi dal compimento dell'età alla quale avrebbe comunque maturato il diritto al collocamento a riposo.

31 Da quanto precede deriva che va applicata la direttiva 79/7.

32 In forza di tale direttiva, una discriminazione tra i sessi può essere giustificata, nell'ambito della graduale attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne, solo temporaneamente e a norma dell'art. 7, n. 1, lett. a) (sentenza 1^o luglio 1993, causa C-154/92, Van Cant, Racc. pag. I-3811, punto 12). In tutti gli altri casi una discriminazione sarebbe in contrasto con l'art. 4, n. 1, della detta direttiva, il quale, secondo una giurisprudenza della Corte, è sufficientemente preciso e incondizionato per poter essere fatto valere dai singoli dinanzi ai giudici nazionali al fine di ottenere la disapplicazione di qualunque disposizione nazionale non conforme al detto articolo (sentenze 4 dicembre 1986, causa 71/85, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Racc. pag. 3855, punto 21, e 24 marzo 1987, causa 286/85, McDermott e Cotter, Racc. pag. 1453, punto 14).

33 Secondo una giurisprudenza consolidata, nel caso in cui a norma dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 uno Stato membro preveda un'età del collocamento a riposo diversa per gli uomini e per le donne per la concessione delle pensioni di vecchiaia e di fine lavoro, l'ambito della deroga consentita, definita con l'espressione «conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni», che compare nell'art. 7, n. 1, lett. a), è limitato alle discriminazioni esistenti negli altri regimi di prestazioni che sono necessariamente ed obiettivamente legate alle differenze dell'età di pensionamento (v. in particolare sentenze 30 marzo 1993, causa C-328/91, Thomas e a., Racc. pag. I-1247, punto 20, e 11 agosto 1995, causa C-92/94, Graham e a., Racc. pag. I-2521, punto 11).

34 Per tale motivo, qualora uno Stato membro, in forza di tale disposizione, abbia stabilito l'età del collocamento a riposo per le donne al compimento del cinquantacinquesimo anno e per gli uomini al compimento del sessantesimo anno, occorre accertare se la discriminazione nei confronti degli uomini o delle donne in un regime di prestazioni diverso da quello pensionistico sia oggettivamente e necessariamente correlata alla detta differenza di età del collocamento a riposo.

35 Ciò avviene se le dette discriminazioni sono oggettivamente necessarie per evitare di compromettere l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale o per garantire la coerenza tra il regime delle pensioni di vecchiaia e quello delle altre prestazioni (v. citate sentenze Thomas e a., punto 12, e Graham e a., punto 12).

36 Si deve rilevare che un regime legale di prepensionamento come quello in discussione nel processo a quo comporta un trattamento peggiore delle donne a causa delle modalità di calcolo delle loro prestazioni di prepensionamento e quindi dell'importo del trattamento pensionistico.

37 La discriminazione è dovuta al fatto che nel conteggio dei contributi pensionistici integrativi si tiene conto di limiti di età per il collocamento a riposo che sono diversi a seconda del sesso, con la conseguenza che la pensione di vecchiaia erogata ad una lavoratrice può in taluni casi essere inferiore a quella erogata ad un lavoratore a parità di anzianità contributiva.

38 Infatti, la lavoratrice collocata a riposo al compimento del cinquantacinquesimo anno di età non ha diritto all'accredito di contributi. Di conseguenza, a parità di anzianità contributiva, per un uomo e una donna che abbiano ambedue compiuto il cinquantacinquesimo anno di età la prestazione che verrà erogata al lavoratore che ottiene il prepensionamento sarà più elevata di quella concessa alla lavoratrice che ha maturato la pensione di vecchiaia. In altre parole, a parità di anzianità contributiva la lavoratrice dovrà lavorare circa cinque anni di più (sino ai 60 anni) per fruire di un trattamento pensionistico di importo pari a quello del lavoratore di sesso maschile che fruisce del prepensionamento all'età di 55 anni.

39 La soluzione della questione se tale discriminazione sia oggettivamente e necessariamente correlata al limite di età pensionabile diverso a seconda del sesso compete al giudice nazionale. Tuttavia, dalla citata sentenza Thomas e a., punto 13, si desume che la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è competente a fornirgli indicazioni che gli consentano di pronunciarsi.

40 Per quanto riguarda la discriminazione su cui verte il processo a quo, se ne deve rilevare l'oggettiva correlazione con la fissazione di un limite di età pensionabile diverso per le donne e gli uomini, derivante

direttamente dal fatto che tale limite è stato stabilito a 55 anni per le prime e a 60 per i secondi. Infatti la normativa, che si applica sia agli uomini sia alle donne, consente loro di far valere il diritto al prepensionamento al massimo 5 anni prima del raggiungimento del limite di età a cui maturano il diritto alla pensione di vecchiaia ed attribuisce loro il beneficio di un accredito di contributi pensionistici per il periodo compreso tra il collocamento a riposo e la data di raggiungimento del detto limite di età.

41 Quanto alla questione della necessaria correlazione di tale discriminazione con la detta differenza di età pensionabile per gli uomini e le donne, va osservato anzitutto che il regime di prepensionamento istituito dall'art. 16 della legge n. 155/1981 è caratterizzato dall'erogazione al lavoratore, prima che quest'ultimo raggiunga il limite di età, di una prestazione calcolata con riferimento ai contributi effettivamente versati nonché all'aumento figurativo dell'anzianità contributiva per il periodo che separa il lavoratore dal raggiungimento dell'età pensionabile. Di conseguenza la prestazione di prepensionamento è volta a garantire un reddito alla persona che lascia il mercato del lavoro prima di aver raggiunto l'età che le conferisce il diritto alla pensione di vecchiaia. Ne risulta pertanto la coerenza tra il regime delle pensioni di vecchiaia e il regime di prepensionamento di cui è causa.

42 Occorre poi valutare se il diniego alle donne, che hanno effettivamente il diritto di lavorare sino all'età di 60 anni, del beneficio di un accredito contributivo per il periodo successivo alla data del compimento del cinquantacinquesimo anno di età, alla quale maturano il diritto alla pensione di vecchiaia, sia necessario per salvaguardare la detta coerenza.

43 A questo proposito, si può osservare in primo luogo che, ove si concedesse alle donne che fruiscono del prepensionamento tra il cinquantesimo e il cinquantacinquesimo anno di età un accredito di contributi di 5 anni senza tener conto del limite di età costituito dall'età pensionabile, risulterebbe evidente che, quanto più il prepensionamento fosse prossimo al raggiungimento dell'età pensionabile, tanto più a tali lavoratori di sesso femminile verrebbe erogato un trattamento pensionistico in fin dei conti più elevato di quello che viene erogato alle lavoratrici che abbiano versato contributi sino al compimento del cinquantacinquesimo anno di età e vadano in pensione senza poter fruire dell'accredito di contributi.

44 In secondo luogo, si deve rilevare che un regime del genere può altresì generare discriminazioni nei confronti dei lavoratori di sesso maschile. Mentre il lavoratore collocato a riposo tra il cinquantacinquesimo e il sessantesimo anno di età ha diritto a un accredito di contributi per il periodo che va dal prepensionamento sino al raggiungimento dell'età pensionabile, la lavoratrice che fruisca altresì del prepensionamento nei 5 anni precedenti la data a cui matura il diritto alla pensione di vecchiaia avrebbe sistematicamente diritto a un accredito contributivo di 5 anni.

45 Di conseguenza si deve osservare che, sebbene le donne abbiano effettivamente il diritto di lavorare sino all'età di 60 anni, il diniego dell'accredito di contributi per il periodo successivo alla data del compimento del cinquantacinquesimo anno di età, alla quale maturano il diritto alla pensione di vecchiaia, è necessario per salvaguardare la coerenza tra il regime delle pensioni di vecchiaia e il regime di prepensionamento di cui è causa.

46 La questione sollevata dal giudice a quo deve pertanto essere risolta nel senso che qualora, in applicazione dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, uno Stato membro abbia stabilito per il collocamento a riposo un limite di età diverso a seconda del sesso, tale norma lo autorizza altresì a disporre che i lavoratori subordinati di un'impresa dichiarata in crisi hanno diritto a un accredito di contributi pensionistici per un massimo di 5 anni a decorrere dal prepensionamento sino al momento in cui raggiungono l'età in cui maturano il diritto alla pensione di vecchiaia, cioè 55 anni per le donne e 60 anni per gli uomini, atteso che la differenza a seconda del sesso riscontrata nelle modalità di calcolo delle prestazioni di prepensionamento è oggettivamente e necessariamente correlata alla fissazione di un limite di età di accesso alla pensione diverso per gli uomini e per le donne.

Decisione relativa alle spese

Sulle spese

47 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee, che ha presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Dispositivo

Per questi motivi,

LA CORTE

(Quinta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dalla Pretura circondariale di Genova con ordinanza 19 aprile 1995, dichiara:

Qualora, in applicazione dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale, uno Stato membro abbia stabilito per il collocamento a riposo un limite di età diverso a seconda del sesso, tale norma lo autorizza altresì a disporre che i lavoratori subordinati di un'impresa dichiarata

in crisi abbiano diritto a un accredito di contributi pensionistici per un massimo di 5 anni a decorrere dal prepensionamento sino al momento in cui raggiungono l'età a cui maturano il

diritto alla pensione di vecchiaia, cioè 55 anni per le donne e 60 anni per gli uomini, atteso che la differenza a seconda del sesso riscontrata nelle modalità di calcolo delle prestazioni di prepensionamento è oggettivamente e necessariamente correlata alla fissazione di un limite di età di accesso alla pensione diverso per gli uomini e per le donne.