

La Corte di Giustizia si pronuncia in materia di età normale di pensionamento e di differenziazioni secondo il sesso
(CGUE, Grande Sezione, Sentenza 7 ottobre 2019, C-171/18)

L'articolo 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 141 CE) deve essere interpretato nel senso che esso osta, in assenza di una giustificazione obiettiva, a che un regime pensionistico adottato, per porre fine a una discriminazione contraria a tale disposizione, derivante dalla fissazione di un'età normale di pensionamento differenziata secondo il sesso, una misura che uniforma retroattivamente l'età normale di pensionamento degli affiliati a tale regime al livello di quella delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, per il periodo compreso tra l'annuncio e l'adozione di tale misura, anche qualora tale misura sia autorizzata dal diritto nazionale e dall'atto costitutivo di tale regime pensionistico.

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)
7 ottobre 2019 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Articolo 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 141 CE) – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Regime pensionistico professionale privato – Età normale di pensionamento differenziata secondo il sesso – Data di adozione delle misure che ripristinano la parità di trattamento – Uniformizzazione retroattiva di tale età al livello di quella delle persone precedentemente svantaggiate»

Nella causa C-171/18,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Corte d'appello (Inghilterra e Galles) (Sezione Civile), Regno Unito], con decisione del 16 febbraio 2018, pervenuta in cancelleria il 5 marzo 2018, nel procedimento

Safeway Ltd

contro

Andrew Richard Newton,

Safeway Pension Trustees Ltd,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta de K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Vilaras, P.G. Xuereb e L.S. Rossi, presidenti di sezione, A. Rosas, E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský, T. von Danwitz (relatore) e N. Piçarra, giudici,

avvocato generale: E. Tanchev

cancelliere: V. Giacobbo-Peyronnel, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 4 febbraio 2019, considerate le osservazioni presentate:

- per la Safeway Ltd, da B. Green, S. Allen, D. Pannick, QC, R. Mehta, barrister, nonché T. Green e J. Heap, solicitors;
- per A.R. Newton, da A. Short, QC, C. Bell e M. Uberoi, barristers, nonché da C. Rowland-Frank e J.H.C. Briggs, solicitors;
- per la Safeway Pension Trustees Ltd, da D. Murphy e E. King, solicitors, nonché da D. Grant, barrister;
- per la Commissione europea, da A. Szymkowska e L. Flynn, in qualità di agenti, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 28 marzo 2019, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale in esame verte sull'interpretazione dell'articolo 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 141 CE).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, la Safeway Ltd e, dall'altro, Andrew Richard Newton e la Safeway Pension Trustees Ltd in merito all'uniformizzazione delle prestazioni pensionistiche per gli affiliati di sesso femminile e di sesso maschile al regime pensionistico gestito dalla Safeway Pension Trustees.

Contesto normativo

3 All'epoca dei fatti controversi nel procedimento principale, il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile, ora sancito dall'articolo 157 TFUE, era sancito dall'articolo 119 del Trattato CE.

4 Ai sensi di detta disposizione,

«Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

5 Il regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale è stato costituito sotto forma di trust dalla Safeway nel 1978. L'articolo 19 dell'atto costitutivo di tale regime pensionistico (in prosieguo: la «clausola di modifica») consente essenzialmente di modificare retroattivamente, a partire dalla data della comunicazione scritta agli affiliati, il suddetto regime pensionistico, compreso il valore delle prestazioni, mediante un atto fiduciario. Tale articolo così recita:

«La Società può alterare o aggiungere a qualunque dei trust, in ogni momento e all'occorrenza, con il consenso degli amministratori ("trustees"), con atto supplementare ("supplemental deed") stipulato dalla Società e dagli amministratori ("trustees"), i poteri e le regole del Regime, compreso il presente Atto costitutivo di trust e le Regole e tutti gli Atti e gli altri strumenti scritti allegati al presente Atto costitutivo di trust ("Trust deed") e agli Atti specificati nel secondo allegato del

medesimo ("Rules"), e può esercitare tali poteri in modo che essi abbiano effetto con decorrenza da una data indicata nell'Atto supplementare, che può essere la data di detto atto o la data di qualsiasi precedente avviso scritto agli affiliati dell'alterazione o dell'aggiunta o una data in qualsiasi momento ragionevole, precedente o successiva alla data di siffatto Atto, in modo da conferire alla modifica o all'aggiunta un effetto retroattivo o futuro, a seconda dei casi».

6 Sebbene il regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale avesse inizialmente fissato un'età normale di pensionamento (in prosieguo: la «ENP») differenziata per uomini e donne, vale a dire 65 anni per i primi e 60 anni per le seconde, la Corte ha sostanzialmente dichiarato, nella sentenza del 17 maggio 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), che la fissazione di un'ENP differenziata secondo il sesso costituisce una discriminazione vietata dall'articolo 119 del Trattato CE. A seguito di tale sentenza, la Safeway e la Safeway Pension Trustees, con annunci del 1° settembre 1991 e del 1° dicembre 1991 (in prosieguo: gli «annunci del 1991»), hanno informato per iscritto gli affiliati al regime pensionistico che quest'ultimo sarebbe stato modificato, con effetto dal 1° dicembre 1991, mediante l'introduzione di un'ENP uniforme di 65 anni per tutti gli affiliati. Il 2 maggio 1996 è stato adottato un atto fiduciario recante modifica del suddetto regime, atto che ha fissato un'ENP uniforme di 65 anni di età, con effetto dal 1° dicembre 1991.

7 Poiché nel corso del 2009 è sorta la questione della conformità al diritto dell'Unione della modifica retroattiva del regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale, la Safeway ha avviato una causa per far constatare che un'ENP uniforme di 65 anni era stata validamente fissata a partire dal 1° dicembre 1991. Nell'ambito di tale procedimento, il sig. Newton è stato designato per agire come rappresentante degli affiliati.

8 Con sentenza del 29 febbraio 2016, la High Court of Justice (England & Wales), Chancery division (Alta Corte di giustizia (Inghilterra e Galles) divisione della Chancery, Regno Unito), ha dichiarato che la modifica retroattiva del regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale era contraria all'articolo 119 del Trattato CE e che, pertanto, i diritti a pensione degli affiliati avrebbero dovuto essere calcolati sulla base di un'ENP uniforme di 60 anni per il periodo dal 1° dicembre 1991 al 2 maggio 1996.

9 Adito di un ricorso della Safeway avverso tale sentenza, il giudice del rinvio ritiene che, in base al diritto nazionale, gli annunci del 1991 non potessero, da soli, modificare validamente il regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale e che l'unica modifica valida fosse quella risultante dall'atto fiduciario del 2 maggio 1996.

10 Tuttavia, tale giudice precisa che, ai sensi di tale diritto nazionale, la clausola di modifica e gli annunci del 1991 hanno avuto l'effetto di conferire ai diritti acquisiti dai membri, per il periodo compreso tra il 1° dicembre 1991 e il 2 maggio 1996, un carattere «revocabile» (*defeasible*), di modo che tali diritti potevano successivamente, in qualsiasi momento, essere ridotti in via retroattiva. Pertanto, pur considerando che, alla luce del diritto nazionale, l'atto fiduciario del 2 maggio 1996 aveva validamente innalzato l'ENP delle donne a 65 anni di età e mantenuto quello degli uomini a tale età per tale periodo, il suddetto giudice si chiede se tale soluzione sia conforme all'articolo 119 del Trattato CE, come interpretato dalla Corte.

11 È in tale contesto che la Court of appeal (England & Wales) (Civil Division) [Corte d'appello (Inghilterra e Galles) (Sezione Civile)] ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Laddove le regole di un regime pensionistico conferiscano una facoltà, riconosciuta dal diritto nazionale, previo emendamento del suo atto costitutivo, di ridurre retroattivamente il valore dei diritti pensionistici maturati da lavoratori tanto di sesso maschile quanto di sesso femminile per un

periodo decorrente tra la data di un avviso scritto delle modifiche del regime previste e la data in cui l'atto costitutivo è effettivamente emendato, se l'articolo 157 [TFUE] (in precedenza e alla data dei fatti l'articolo 119 del [Trattato CE]) imponga che i diritti pensionistici maturati dai lavoratori sia di sesso maschile che di sesso femminile siano considerati inderogabili, nel senso che i loro diritti pensionistici sono tutelati da una riduzione retroattiva mediante l'esercizio della facoltà riconosciuta dal diritto nazionale».

Sulla questione pregiudiziale

12 Come osservazione preliminare, va osservato, come si evince dalla decisione di rinvio, che la controversia nel procedimento principale riguarda unicamente i diritti a pensione maturati dagli affiliati al regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale nel periodo compreso tra il 1° dicembre 1991 e il 2 maggio 1996. Di conseguenza, è necessario esaminare la questione sollevata alla luce dell'articolo 119 del Trattato CE, in vigore all'epoca.

13 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se l'articolo 119 del Trattato CE debba essere interpretato nel senso che esso osta a che un regime pensionistico adotti, per porre fine a una discriminazione contraria a tale disposizione, derivante dalla fissazione di un'ENP differenziata secondo il sesso, una misura che uniforma retroattivamente l'ENP degli affiliati a tale regime al livello delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, per il periodo compreso tra l'annuncio e l'adozione della presente misura, qualora tale misura sia autorizzata dalla legislazione nazionale e dall'atto costitutivo di tale regime pensionistico.

14 Per rispondere a tale questione, occorre ricordare che, nella sentenza del 17 maggio 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), la Corte ha dichiarato, in sostanza, che la fissazione di un'ENP differenziata secondo il sesso per le pensioni corrisposte da un regime pensionistico costituisce una discriminazione vietata dall'articolo 119 del Trattato CE.

15 La Corte si è altresì pronunciata sulle conseguenze da trarre dalla constatazione di tale discriminazione, in particolare nelle sentenze del 28 settembre 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348), 28 settembre 1994, Avdel Systems (C-408/92, EU:C:1994:349) e 28 settembre 1994, van den Akker (C-28/93, EU:C:1994:351). Come risulta da tale giurisprudenza, le conseguenze differiscono a seconda dei periodi di impiego in questione.

16 Per quanto riguarda, in primo luogo, i periodi di impiego precedenti la data della pronuncia della sentenza Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), vale a dire il 17 maggio 1990, i regimi pensionistici non sono tenuti ad applicare un'ENP uniforme, atteso che la Corte ha limitato gli effetti nel tempo di tale sentenza escludendo l'applicabilità dell'articolo 119 del Trattato CE alle prestazioni pensionistiche spettanti per i suddetti periodi (v., in tal senso, sentenze del 28 settembre 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, EU:C:1994:348, punto 34; del 28 settembre 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punto 19, e del 28 settembre 1994, van den Akker, C-28/93, EU:C:1994:351, punto 12).

17 Per quanto riguarda, in secondo luogo, i periodi di impiego compresi tra il 17 maggio 1990 e l'adozione, da parte del regime pensionistico in questione, di misure che ripristinano la parità di trattamento, alle persone della categoria svantaggiata devono essere accordati gli stessi vantaggi di cui godono le persone della categoria privilegiata, atteso che tali vantaggi rimangono, in assenza di corretta esecuzione dell'articolo 119 del Trattato CE nel diritto nazionale, l'unico valido sistema di riferimento (v., in tal senso, sentenze del 28 settembre 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, EU:C:1994:348, punti 31 e 32; del 28 settembre 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punti 16 e 17, nonché del 28 settembre 1994, van den Akker, C-28/93, EU:C:1994:351, punti 16 e 17).

18 Per quanto riguarda, in terzo luogo, i periodi di impiego conclusi dopo l'adozione, da parte del regime pensionistico in questione, di misure che ripristinano la parità di trattamento, l'articolo 119 del Trattato CE non osta a che i vantaggi delle persone in precedenza privilegiate siano ridotti al livello di quelli delle persone precedentemente svantaggiate, in quanto tale disposizione esige soltanto che i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile percepiscano una stessa retribuzione per uno stesso lavoro, senza tuttavia imporne un livello determinato (v., in tal senso, sentenze del 28 settembre 1994, *Coloroll Pension Trustees*, C-200/91, EU:C:1994:348, punto 33; del 28 settembre 1994, *Avdel Systems*, C-408/92, EU:C:1994:349, punto 21, e del 28 settembre 1994, *van den Akker*, C-28/93, EU:C:1994:351, punto 19).

19 Nel caso di specie, la controversia nel procedimento principale riguarda unicamente la questione se i diritti a pensione degli affiliati al regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale relativi al periodo dal 1° dicembre 1991 al 2 maggio 1996 debbano essere calcolati sulla base di un'ENP uniforme di 60 o 65 anni. In tale contesto, il giudice del rinvio si chiede in sostanza se, alla luce della giurisprudenza menzionata al punto 17 della presente sentenza, l'atto fiduciario del 2 maggio 1996 abbia potuto validamente uniformare retroattivamente, per tale periodo, l'ENP di tali membri al livello di quella delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, vale a dire i lavoratori di sesso maschile.

20 A tale proposito, occorre rilevare, in primo luogo, che, nei limiti in cui la questione pregiudiziale e la motivazione della decisione di rinvio fanno riferimento all'uniformizzazione, effettuata da tale atto fiduciario con effetto retroattivo a decorrere dal 1° dicembre 1991, dell'ENP degli affiliati al regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale al livello di quella delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, tale questione deve essere intesa nel senso che essa si basa sulla premessa secondo la quale le misure di ripristino della parità di trattamento sono state adottate solo il 2 maggio 1996, mediante tale atto fiduciario.

21 La Safeway e la Commissione hanno contestato tale premessa dinanzi alla Corte, sostenendo, in sostanza, che gli annunci del 1991 e la gestione del regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale sulla base di un'ENP uniforme di 65 anni a partire dal 1° dicembre 1991 devono essere considerati come misure che hanno ripristinato la parità di trattamento a partire da tale data.

22 Se è vero che, in linea di principio, spetta al giudice del rinvio, il quale ha una conoscenza diretta della controversia di cui trattasi nel procedimento principale e che è l'unico competente a interpretare il diritto interno, determinare la data in cui sono state adottate le misure che ripristinano la parità di trattamento, misure siffatte devono purtuttavia soddisfare le esigenze del diritto dell'Unione, di modo che la Corte possa fornire al giudice nazionale elementi pertinenti di interpretazione di tale diritto (v., in tal senso, sentenze del 16 giugno 2016, *EURO 2004. Hungary*, C-291/15, EU:C:2016:455, punto 36, nonché ordinanza del 30 giugno 2016, *Ciup*, C-288/14, non pubblicata, EU:C:2016:495, punto 33).

23 A tale titolo, occorre ricordare che, secondo la costante giurisprudenza della Corte, l'articolo 119 del Trattato CE produce effetti diretti creando, in capo ai singoli, diritti che i giudici nazionali hanno il compito di tutelare (v., in tal senso, sentenze dell'8 aprile 1976, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56 punto 24, e del 28 settembre 1994, *van den Akker*, C-28/93, EU:C:1994:351, punto 21).

24 Alla luce dell'effetto diretto dell'articolo 119 del Trattato CE, l'attuazione di tale disposizione da parte del datore di lavoro dopo la constatazione di una discriminazione deve essere immediata e completa di modo che le misure adottate per ripristinare la parità di trattamento non possono, in linea di principio, essere soggette a condizioni che si risolverebbero, anche se solo temporaneamente,

in una conservazione della discriminazione (v., in tal senso, sentenza del 28 settembre 1994, *Avdel Systems*, C-408/92, EU:C:1994:349, punti 25 e 26).

25 Inoltre, deve essere rispettato anche il principio della certezza del diritto. Tale ultimo principio, particolarmente necessario in presenza di una normativa che può avere conseguenze finanziarie, esige che i diritti conferiti ai singoli dal diritto dell'Unione siano attuati in modo sufficientemente preciso, chiaro e prevedibile da consentire agli interessati di conoscere esattamente i loro diritti e obblighi e di prendere i provvedimenti del caso e di avvalersene, eventualmente, dinanzi ai giudici nazionali. L'instaurazione di una semplice prassi, priva di effetti giuridici vincolanti nei confronti delle persone interessate, non soddisfa tali requisiti (v., in tal senso, sentenze del 2 dicembre 2009, *Aventis Pasteur*, C-358/08, EU:C:2009:744, punto 47, e dell'8 marzo 2017, *Euro Park Service*, C-14/16, EU:C:2017:177, punti da 36 a 38, 40 e 42 nonché giurisprudenza citata).

26 Pertanto, le misure adottate per porre fine alle discriminazioni contrarie all'articolo 119 del Trattato CE devono soddisfare i requisiti di cui ai punti 24 e 25 della presente sentenza, per poter essere considerate come un ripristino della parità di trattamento richiesta da tale disposizione.

27 Orbene, nel caso di specie risulta che le misure adottate dal regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale prima dell'adozione dell'atto fiduciario del 2 maggio 1996 non soddisfano tali requisiti.

28 Infatti, come si evince dalla decisione di rinvio, il regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale è stato validamente modificato, ai sensi del diritto nazionale, solo con l'adozione di tale atto fiduciario. A tale riguardo, il giudice del rinvio ha dichiarato, in una decisione pronunciata il 5 ottobre 2017 nel procedimento principale, che la formulazione della clausola di modifica consente modifiche solo mediante atto fiduciario e che il diritto nazionale osta ad un'interpretazione di tale clausola diversa da quella formulazione, tenuto conto della necessità di tutelare i beneficiari di tale regime pensionistico e di consentire loro di conoscere i propri diritti.

29 Risulta inoltre dalla decisione di rinvio che l'unico effetto giuridico della clausola di modifica e degli annunci del 1991 era quello di riservare ai responsabili del regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale il potere di uniformare, con effetto retroattivo, l'ENP degli affiliati al detto regime al livello di quella degli uomini, mediante l'adozione di un atto fiduciario in qualsiasi momento successivo.

30 Orbene, non si può ritenere che l'introduzione di una facoltà siffatta, che può essere esercitata in un momento dipendente dalla scelta discrezionale di tali responsabili, abbia posto fine alla discriminazione di cui trattasi nel procedimento principale o abbia consentito agli affiliati di conoscere esattamente i loro diritti.

31 Per quanto riguarda la gestione del regime a partire dal 1° dicembre 1991, discende dal punto 25 della presente sentenza che l'instaurazione di una semplice prassi, priva di effetti giuridici vincolanti nei confronti delle persone interessate, non soddisfa i requisiti del principio della certezza del diritto e non può quindi essere considerata una misura che ripristina la parità di trattamento richiesta dall'articolo 119 del Trattato CE.

32 Di conseguenza, risulta che, nell'ambito del regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale, le misure che soddisfano i requisiti del diritto dell'Unione di cui ai punti 24 e 25 della presente sentenza sono state adottate solo il 2 maggio 1996, mediante l'atto fiduciario adottato in tale data.

33 In secondo luogo, per quanto riguarda la questione se l'articolo 119 del Trattato CE autorizzi una misura, come quella prevista in tale atto fiduciario, che consiste nell'uniformare con effetto retroattivo al 1° dicembre 1991 l'ENP degli affiliati ad un regime pensionistico al livello dell'ENP

delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, quando una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, sia stata constatata e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata (sentenze del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, UE:C:2015:38, punto 46, e del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 79 e la giurisprudenza citata).

34 La Corte ha già dichiarato che tale principio osta a che un regime pensionistico elimini una discriminazione in contrasto con l'articolo 119 del Trattato CE procedendo alla soppressione, per il passato, dei vantaggi delle persone della categoria privilegiata (v., in tal senso, sentenza del 28 settembre 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punti 5, 13, 14, 17 e 18).

35 Tuttavia, il giudice del rinvio si chiede se tale giurisprudenza si applichi anche a situazioni, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui i diritti a pensione in questione sono revocabili in forza del diritto nazionale e dell'atto costitutivo del regime pensionistico di cui trattasi.

36 Sebbene tale questione non sia stata ancora decisa esplicitamente dalla Corte, la facoltà, in tali situazioni, di uniformare retroattivamente le condizioni riguardanti i diritti degli affiliati a un regime pensionistico al livello di quelle delle persone della categoria precedentemente svantaggiata non trova alcun sostegno nella suddetta giurisprudenza. Al contrario, come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 64 delle sue conclusioni, il riconoscimento di tale potere priverebbe ampiamente la stessa giurisprudenza della sua portata, in quanto sarebbe applicabile solo nei casi in cui tale uniformazione retroattiva è, in ogni caso, già vietata dal diritto nazionale o dall'atto costitutivo del regime pensionistico.

37 Inoltre, e soprattutto, va sottolineato che qualsiasi misura volta ad eliminare una discriminazione contraria al diritto dell'Unione costituisce un'attuazione di tale diritto, che deve essere conforme ai requisiti di quest'ultimo. In particolare, né la legislazione nazionale né le disposizioni dell'atto costitutivo del regime pensionistico interessato possono essere invocate per eludere tali requisiti.

38 Per quanto riguarda tali requisiti, secondo giurisprudenza costante, il principio della certezza del diritto osta in generale a che un atto di esecuzione del diritto dell'Unione abbia effetto retroattivo. È solo in casi eccezionali che ciò può avvenire diversamente, quando lo richieda un'esigenza imperativa di interesse generale e quando il legittimo affidamento delle persone interessate sia debitamente rispettato (v., in tal senso, sentenza del 26 aprile 2005, «Goed Wonen», C-376/02, EU:C:2005:251, punti 33 e 34 nonché giurisprudenza citata).

39 A questo principio si aggiungono i requisiti, derivanti più specificamente dall'articolo 119 del Trattato CE, che sono imposti ai responsabili di un regime pensionistico non appena venga constatata una discriminazione contraria a tale disposizione.

40 Quanto all'obbligo di accordare alle persone della categoria svantaggiata, finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, gli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata, la Corte ha già dichiarato che tale obbligo trova la propria giustificazione, in particolare, nel collegamento dell'articolo 119 del Trattato CE all'obiettivo della parificazione delle condizioni di lavoro nel senso del progresso, il quale risulta dal preambolo di tale Trattato nonché dal suo articolo 117 (v., in tal senso, sentenze dell'8 aprile 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punti 10, 11 e 15, nonché del 28 settembre 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punti 15 e 17).

41 Orbene, sarebbe contrario a tale obiettivo nonché al principio della certezza del diritto e ai requisiti di cui ai punti 17, 24 e 34 della presente sentenza, consentire ai responsabili del regime pensionistico di cui trattasi di eliminare le discriminazioni contrarie all'articolo 119 del Trattato CE adottando una misura che uniforma retroattivamente l'ENP degli affiliati a tale regime al livello dell'ENP delle persone della categoria precedentemente svantaggiata. Infatti, ammettere tale soluzione esonererebbe i responsabili dall'obbligo di procedere, una volta accertata la discriminazione, alla sua immediata e completa eliminazione. Inoltre, essa violerebbe l'obbligo di concedere alle persone della categoria precedentemente svantaggiata il beneficio dell'ENP delle persone della categoria precedentemente avvantaggiata per quanto riguarda i diritti pensionistici relativi ai periodi di impiego tra la data di pronuncia della sentenza del 17 maggio 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), e la data di adozione delle misure che ripristinano la parità di trattamento, nonché il divieto di abolire, per il passato, i vantaggi di queste ultime persone. Infine, essa creerebbe incertezze circa la portata dei diritti degli affiliati, contrarie al principio della certezza del diritto, fino all'adozione di tali misure.

42 Tali considerazioni restano valide nel caso in cui gli affiliati al regime pensionistico in questione siano stati informati che, per ripristinare la parità di trattamento, l'ENP degli affiliati a tale regime pensionistico sarà uniformata al livello dell'ENP delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, mediante un annuncio privo di effetto di modifica.

43 Ciò detto, come risulta dal punto 38 della presente sentenza, non si può escludere che misure dirette a porre fine a una discriminazione contraria al diritto dell'Unione possano, in via eccezionale, essere adottate con effetto retroattivo, a condizione che, oltre a rispettare il legittimo affidamento delle persone interessate, tali misure soddisfino effettivamente un'esigenza imperativa di interesse generale. In particolare, secondo una giurisprudenza costante, un rischio di grave alterazione dell'equilibrio finanziario del regime pensionistico interessato può costituire una siffatta esigenza imperativa di interesse generale (v., in tal senso, sentenze dell'11 gennaio 2007, ITC, C-208/05, EU:C:2007:16, punto 43, e del 7 marzo 2018, DW, C-651/16, EU:C:2018:162, punto 33).

44 Nel caso di specie, sebbene il giudice del rinvio affermi, nella decisione di rinvio, che l'importo finanziario di cui si discute nella controversia di cui trattasi nel procedimento principale è pari a 100 milioni di sterline (GBP), esso non fa tuttavia riferimento al fatto che l'armonizzazione retroattiva dell'ENP degli affiliati al regime pensionistico di cui trattasi nel procedimento principale al livello dell'ENP delle persone della categoria precedentemente svantaggiata era necessaria per evitare una grave violazione dell'equilibrio finanziario di tale regime pensionistico. Poiché il fascicolo della Corte non contiene altri elementi atti a dimostrare che tale misura ha effettivamente soddisfatto un'esigenza imperativa di interesse generale, sembra che non vi sia una giustificazione oggettiva, il che dev'essere tuttavia verificato dal giudice del rinvio.

45 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione proposta dichiarando che l'articolo 119 del Trattato CE deve essere interpretato nel senso che esso osta, in assenza di una giustificazione obiettiva, a che un regime pensionistico adotti, per porre fine a una discriminazione contraria a tale disposizione, derivante dalla fissazione di un'ENP differenziata secondo il sesso, una misura che uniforma retroattivamente l'ENP degli affiliati a tale regime al livello di quella delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, per il periodo compreso tra l'annuncio e l'adozione di tale misura, anche qualora tale misura sia autorizzata dal diritto nazionale e dall'atto costitutivo di tale regime pensionistico.

Sulle spese

46 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

L'articolo 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 141 CE) deve essere interpretato nel senso che esso osta, in assenza di una giustificazione obiettiva, a che un regime pensionistico adottato, per porre fine a una discriminazione contraria a tale disposizione, derivante dalla fissazione di un'età normale di pensionamento differenziata secondo il sesso, una misura che uniforma retroattivamente l'età normale di pensionamento degli affiliati a tale regime al livello di quella delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, per il periodo compreso tra l'annuncio e l'adozione di tale misura, anche qualora tale misura sia autorizzata dal diritto nazionale e dall'atto costitutivo di tale regime pensionistico.

Firme