contro 28/11/2024

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UGUALE LAVORO O LAVORO DI PARI VALORE TRA UOMINI E DONNE

PANORAMICA DEL CASO STORICO-LEGGE

DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

Facilitare e promuovere l'applicazione efficace a livello nazionale

Contenuto

1. Introduzione 2
2. Definizione di retribuzione 3
    1. Retribuzione base e aggiuntiva 3
    2. Benefici 4
    3. Prestazioni di sicurezza sociale 4
    4. Regimi di previdenza sociale professionale 5
3. Lavoro di pari valore 6
    1. Natura del lavoro 8
    2. Ambito di comparazione di lavori di pari valore 8
        1. Fonte delle condizioni di pagamento 9
        2. Periodo di tempo in cui veniva svolto il lavoro di uomini e donne 10
        3. Contratti collettivi 10
        4. Spostamento dell'onere della prova 10
4. Valutazione e classificazione del lavoro 12

Disclaimer: *Il presente documento contiene una panoramica puramente fattuale della giurisprudenza esistente della Corte di giustizia sul principio di parità retributiva nell'UE. Non incide sulla competenza della Corte di giustizia dell'Unione europea di interpretare autorevolmente il diritto dell'Unione e non pregiudica in alcun modo le posizioni che la Commissione europea potrebbe adottare dinanzi ai tribunali dell'Unione e nazionali.*

1. Introduzione

La parità di retribuzione tra donne e uomini a parità di lavoro è uno dei principi fondanti dell'UE, sancito nei trattati fin dal 1957.

Articolo 119 del Trattato che istituisce la Comunità economica europea ('TEEC') ha stabilito il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini. Nel 1997, con il Trattato di Amsterdam, l'articolo 119 è diventatoArticolo 141 del Trattato sulla Comunità europea ('TEC'). Oggi, dopo il Trattato di Lisbona, il principio della parità retributiva è sancitonell'articolo 157 del trattato sulla il funzionamento dell'Unione europea ('TFUE'), ma il suo contenuto è rimasto sostanzialmente invariato. La disposizione stabilisce che*«ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore»*.

Il principio della parità retributiva è stato ulteriormente delineato dalla legislazione secondaria dell'Unione e dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ("CGUE"). Un'ampia giurisprudenza della CGUE affronta vari aspetti del principio della parità retributiva. Fornisce preziosi chiarimenti su concetti quali "retribuzione" e "lavoro di pari valore", nonché indicazioni sulla discriminazione nei sistemi di valutazione e classificazione delle mansioni.

Direttiva 75/117/CEE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne, nel frattempo sostituito dallaDirettiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ha ribadito il concetto del Trattato di parità di retribuzione per lavoro uguale o di pari valore e ha fornito maggiori dettagli, anche sui requisiti per garantire l'accesso alla giustizia e la protezione contro la vittimizzazione.

Articolo 4 della direttiva 2006/54/CE prevede che*«per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, deve essere eliminata la discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso per quanto riguarda tutti gli aspetti e le condizioni della retribuzione»*.Questa disposizione stabilisce inoltre che*«in particolare, quando per determinare la retribuzione si utilizza un sistema di classificazione professionale, questo deve essere basato sugli stessi criteri sia per gli uomini che per le donne ed essere elaborato in modo da escludere qualsiasi discriminazione fondata sul sesso»*.

Inoltre, in linea con il TFUE e la giurisprudenza della CGUE,Articolo 2(1)(e) del Direttiva 2006/54/CE fornisce una definizione di retribuzione, descrivendola come*«il salario o lo stipendio base o minimo ordinario e qualsiasi altro*

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA

vantaggio, in denaro o in natura, che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in relazione al suo impiego, dal suo datore di lavoro».

La giurisprudenza della CGUE ha contribuito a chiarire l'interpretazione e la portata del principio della parità retributiva. In particolare, nella sua storica sentenza nella causaC-43/75 —*Defrenne II*,La CGUE ha stabilito che il principio della parità retributiva è uno dei principi fondamentali dell'allora Comunità. Ha inoltre stabilito che il principio ha effetto diretto e può quindi essere invocato da qualsiasi cittadino dinanzi alle giurisdizioni nazionali. Successivamente, la CGUE ha emesso sentenze in merito alle disposizioni in materia di parità retributiva in diverse occasioni, dando origine a un'ampia giurisprudenza.

Tuttavia, le disposizioni di legge sulla parità retributiva e la giurisprudenza affrontano questioni di notevole complessità, in particolare per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore, che implica l'arduo compito di valutare il valore delle diverse tipologie di lavoro. È fondamentale consentire ai singoli e ai loro rappresentanti di comprendere la portata dei diritti previsti da tali disposizioni, in modo che possano far valere tale principio dinanzi ai tribunali nazionali. Più in generale, la corretta interpretazione dei diversi elementi che compongono il principio della parità retributiva è importante anche per l'efficace applicazione delle disposizioni in materia di parità retributiva da parte dei datori di lavoro e delle parti sociali nel contesto della determinazione delle retribuzioni e dei contratti collettivi.

Questa panoramica della giurisprudenza è una versione aggiornata del documento pubblicato dallaCommissione come allegato II al 2013Relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE e ilVersione 2019 della panoramica della giurisprudenzaFornisce una sintesi dell'interpretazione della CGUE sul principio della parità retributiva e sui suoi diversi elementi. La panoramica mira a facilitare e promuovere l'applicazione efficace di questo principio nella pratica a livello nazionale. È offerta a titolo informativo e di riflessione a tutte le parti interessate, tra cui datori di lavoro, parti sociali, lavoratori, governi degli Stati membri e magistrature nazionali.

1. **Definizione di retribuzione**

La definizione di retribuzione è sancita inArticolo 157(2) del TFUE e si ripete anche inArticolo 2(1)(e) della direttiva 2006/54 E Articolo 3(1)(a) della direttiva (UE) 2023/970La CGUE ha ripetutamente affermato che la nozione di retribuzione ai sensi dell'articolo 157 TFUE comprende tutte le prestazioni in denaro o in natura, presenti o future, a condizione che siano pagate, direttamente o indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in relazione al suo impiego. Nel corso degli anni, la CGUE ha avuto diverse occasioni di commentare la nozione di "retribuzione" e di chiarirne l'interpretazione (ad esempioCausa C-262/88,—*Barber contro Guardian Royal Exchange Assurance Group*).

1. **Retribuzione base e aggiuntiva**

La CGUE ha ritenuto che un**aumento graduale dello stipendio**di un lavoratore che rimane nella stessa posizione per un certo periodo di tempo, previsto da un contratto collettivo (C-184/89 —*Preghiera*) E **paga a cottimo**schemi (C-400/93 —*Royal Copenhagen*) rientra nel concetto di “retribuzione” ai sensi dell’articolo 157 TFUE.

Il fatto che i pagamenti ai dipendenti non siano regolati da un contratto di lavoro non li esclude dall’ambito di applicazione della “retribuzione” ai sensi dell’articolo 157 TFUE.**Mance o vantaggi**sono compresi anche quelli pagati a discrezione del datore di lavoro (C-12/81 —*Ghirlanda*). Pertanto, la retribuzione è coperta indipendentemente dalla natura giuridica delle agevolazioni, che siano erogate da un datore di lavoro in base a un contratto, a disposizioni collettive o su base volontaria.

Inoltre, la CGUE ha rilevato che diversi pagamenti aggiuntivi alla retribuzione base e minima rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 157 TFUE, che vanno da**supplementi salariali individuali**(calcolato sulla base di criteri quali la mobilità, la formazione o l'anzianità di servizio del dipendente) alla retribuzione base (C-109/88 —*Danfoss*) E **incrementi basati sull'anzianità**(C-184/89 —*Preghiera*), così come i "capifamiglia"**indennità**concessi ai dipendenti pubblici (C-58/81 —*Commissione contro Lussemburgo*). Sulla base di questi risultati, sembrerebbe che qualsiasi pagamento diretto integrativo della retribuzione base possa essere coperto. Ciò sembra includere gli straordinari e tutte le forme di retribuzione basata sul merito e sulle prestazioni.

Inoltre, tempo libero retribuito per i dipendenti part-time che intraprendono la formazione del comitato aziendale,**pagare gli straordinari**in relazione alla partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione organizzati nell'ambito dell'orario di lavoro a tempo pieno vigente in un'impresa ma eccedenti i loro orari di lavoro individuali o**compensazione**Anche le retribuzioni ricevute dai membri dei sindacati dal datore di lavoro sono state considerate retribuzione (C-360/90 —*Botel*,C-457/93 —*Lewark*,C-278/93 — *Freers*).

Lo stesso vale per**supplementi mensili di stipendio**concordati nei contratti individuali di lavoro (C-381/99 —*Brunnhofer*) E **remunerazione per le ore lavorate in eccesso**(C-285/02 —*Elsner*).

Di recente, nel casoC-314/23- *TIPO*, la Corte ha stabilito che**indennità giornaliere a copertura delle spese**, a tariffa fissa, per determinate spese sostenute dai lavoratori a seguito dei loro viaggi di lavoro costituisce un elemento della loro retribuzione, non le condizioni di lavoro all'interno

significato dell'articolo 14(1)(c) della direttiva 2006/54/CE in quanto costituiscono una controprestazione accordata dal datore di lavoro ai lavoratori interessati in relazione al loro impiego come definito all'articolo 2(1)(e) di tale direttiva.

1. **Benefici**

I seguenti elementi sono considerati elementi di retribuzione ai sensi dell'art.Articolo 157 TFUE, a condizione che siano retribuiti in virtù del rapporto di lavoro:

- **pensioni di sicurezza sociale professionale**(C-262/88 *—Barbiere*),
- benefici calcolati in termini monetari, come**indennità di malattia**(pagare un indennizzo pagato dal datore di lavoro) (C-171/88 *—Corre*),
- **benefici pagati da un datore di lavoro**in base alla legislazione, ai contratti collettivi o a un contratto di lavoro**a una donna in maternità**(C-342/93 *—Gillespie*,C-411/96

—Boyle,C-335/15 *—Ornano*), nonché ad un**indennità che i datori di lavoro versano alle lavoratrici dall'inizio del congedo di maternità**- compensare gli svantaggi professionali derivanti dall'assenza dal lavoro di questi lavoratori (C-218/98 *—Abdoulaye*),

- **strutture di viaggio**ottenibile al momento del pensionamento (C-12/81 *—Ghirlanda*), aliquota ridotta**agevolazioni di viaggio**fornito da un datore di lavoro (C-249/96 *—Concessione)*,
- **indennità di buonuscita**(C-33/89 *—Kowalska*,C-19/02*Un buco*),
- **bonus di fine anno**che un datore di lavoro paga a un dipendente in base a una legge o a un contratto collettivo come indennità di fine rapporto (C-281/97 *—Krüger*), "anche se retribuito volontariamente e anche se retribuito principalmente o esclusivamente come incentivo al lavoro futuro o alla fedeltà all'impresa" (C- 333/97 *—Vita*),
- **pagamenti aggiuntivi per licenziamento**(integrazione dell'indennità di disoccupazione) a carico dell'ultimo datore di lavoro del lavoratore (C-173/91 *—Commissione contro Belgio*),
- **pensioni ponte**che un datore di lavoro può pagare ai dipendenti che hanno usufruito del pensionamento anticipato per motivi di salute (C-132/92 *—Pareti Birds Eye*) E **pensioni di transizione**previsto da un accordo di piano sociale (C-19/02 *—Un buco*);
- **indennizzo riconosciuto al lavoratore per licenziamento ingiusto**rientra anche «nella definizione di retribuzione ai sensi dell'articolo 119 del TCEE», poiché «è finalizzata in particolare a garantire al lavoratore quanto avrebbe guadagnato se il datore di lavoro non avesse risolto illegittimamente il rapporto di lavoro» (C-167/97 *—Seymour-Smith*).

Inoltre, la CGUE ha rilevato che la retribuzione può includere**benefici ricevuti dalle persone che svolgono servizio militare o civile obbligatorio**(C-220/02 *–Federazione sindacale austriaca*). Ad esempio, se ricevono un'indennità di fine rapporto, potrebbero successivamente essere in grado di affermare che questa fa parte della loro retribuzione ai sensi dell'ex articolo 141 TCE (oraArticolo 157 TFUE).

Tuttavia, un'imposta integrativa sul reddito da pensione di vecchiaia, senza alcun collegamento con il contratto di lavoro, non costituisce "retribuzione" (C-122/15 — '*C*').

1. **Prestazioni di sicurezza sociale**

La questione se le prestazioni derivanti dai regimi di sicurezza sociale debbano essere considerate retribuzione ai sensi dell'art.Articolo 157 TFUE è stata affrontata dalla CGUE nella sentenzaC-80/70 — *Defrenne I* Sentenza. In questa sentenza, la CGUE ha escluso i regimi legali di previdenza sociale dalla nozione di "qualsiasi altro corrispettivo" di tale articolo. La CGUE ha stabilito che la nozione di corrispettivo pagato direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, non può comprendere le prestazioni dei regimi legali di previdenza sociale che si applicano ai lavoratori in generale e non sono previste da un accordo all'interno di una specifica azienda o settore. La CGUE ha osservato che per finanziare tali regimi, i lavoratori, i datori di lavoro e le autorità pubbliche contribuiscono in linea con la politica sociale, piuttosto che in conformità con un accordo che disciplina il rapporto di lavoro. Ha quindi concluso

che i regimi di previdenza sociale previsti dalla legge non potevano essere inclusi nel concetto di "qualsiasi altra considerazione". Ciò vale in particolare per le pensioni di vecchiaia, stabilite per legge piuttosto che da accordi aziendali o industriali.

Nel giudizioC-170/84 —*Grandi magazzini Bilka*, la CGUE ha confermato che solo le prestazioni derivanti da un regime di sicurezza sociale obbligatorio erano escluse dall'ambito di applicazione dellaArticolo 157 TFUEDi conseguenza, la CGUE ha stabilito che un regime pensionistico aziendale finanziato dal datore di lavoro costituisce una retribuzione ai sensi di tale articolo.

I regimi o le prestazioni di sicurezza sociale non costituiscono «retribuzione» se sono direttamente disciplinati dalla legge, ad esclusione di qualsiasi elemento di negoziazione all'interno dell'impresa o del settore professionale interessato, e se sono obbligatoriamente applicabili a categorie generali di lavoratori (C- 366/99 —*Griesmar*).

Inoltre, nel caso in cuiWA C-450/18 (p. 28), la Corte ha confermato che «il termine "retribuzione" ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE comprende le pensioni che dipendono dal rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro, ad esclusione di quelle derivanti da un regime legale, al cui finanziamento i lavoratori, i datori di lavoro ed eventualmente le autorità pubbliche contribuiscono in una misura determinata meno dal rapporto di lavoro che da considerazioni di politica sociale. Di conseguenza, tale nozione non può essere estesa a regimi o prestazioni di sicurezza sociale – come le pensioni di vecchiaia – che sono direttamente disciplinati dalla legge, ad esclusione di qualsiasi elemento di negoziazione all'interno dell'impresa o del settore professionale interessato e che sono obbligatoriamente applicabili a categorie generali di lavoratori (cfr. sentenza del 22 novembre 2012,Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punto 20 e giurisprudenza ivi citata)".

1. **Regimi di previdenza sociale professionale**

La CGUE ha chiarito in numerose sentenze la portata della nozione di "retribuzione" in relazione ai regimi di previdenza sociale professionali.

Nel*Barbiere*(C-262/88) sentenza e nella giurisprudenza successiva, la CGUE ha confermato la sua precedente giurisprudenza da*Bilka*, dove ha stabilito che**benefici**E **contributi dei dipendenti**secondo i termini di un**regime pensionistico professionale**rientrano nel concetto di retribuzione. Sono corrisposti in virtù del rapporto di lavoro, implicano la conclusione di un accordo all'interno di un'azienda o di un settore industriale e non sono obbligatori per i lavoratori in generale, ma solo per quelli coperti da una specifica organizzazione. Sono finanziati dai datori di lavoro o dai lavoratori che contribuiscono direttamente, a seconda delle esigenze di finanziamento dei regimi.

Nel*Barbiere* sentenza, la CGUE ha confermato quanto implicitamente affermato nella*Defrenne I*, vale a dire che le prestazioni concesse nell'ambito di un regime pensionistico, che si riferisce essenzialmente all'occupazione di una persona, fanno parte della retribuzione di tale persona ai sensi dell'ex articolo 119 TCEE (oraArticolo 157 TFUE).

La CGUE ha inoltre incluso nel concetto di retribuzione**prestazioni erogate nell'ambito di un regime professionale**che sostituiscono le prestazioni che sarebbero state erogate da un regime previdenziale obbligatorio (C-7/93 —*Beune*), così come **pagamenti obbligatori aggiuntivi pre-pensionamento**(C-166/99 —*Defrayn*) di natura occupazionale.

Inoltre, la CGUE ha stabilito che anche quanto segue è considerato retribuzione e rientra nell'ambito di applicazioneArticolo 157 TFUE: **contributi dei dipendenti**- poiché vengono dedotti direttamente dallo stipendio del dipendente, che per definizione è una retribuzione (C-69/80 —*Worringham*;C-23/83 —*Amore*) E **il diritto di aderire a un regime pensionistico professionale**(C-57/93 —*Presto*),**prestazioni erogate nell'ambito di un regime privato professionale "escluso"**che hanno in parte sostituito un regime generale di legge costituiscono "retribuzione", anche se corrisposta dopo la cessazione del rapporto di lavoro (C-262/88 —
Barbiere), così come **regimi professionali complementari al regime pensionistico obbligatorio**
(C-110/91 —*Moroni*).

Articolo 157 TFUE si applica anche a un**pensione di reversibilità erogata da un regime pensionistico professionale**sulla base di un contratto collettivo di lavoro (C-109/91 —*Dieci volte*) e alle prestazioni concesse nell'ambito di un regime pensionistico, comprese le prestazioni ai superstiti (C-147/95 —*Evrenopoulos*).

Tuttavia, **contributi dei datori di lavoro ai regimi pensionistici aziendali a prestazione definita**possono differire a seconda del sesso nella misura in cui si basano su calcoli attuariali oggettivi, che tengono conto della maggiore aspettativa di vita delle donne. Ciò non rientra nell'ambito di applicazioneArticolo 157 TFUE in quanto tali contributi «assicurano l'adeguatezza dei fondi necessari a coprire il costo delle pensioni promesse, assicurandone così il pagamento in futuro, essendo questa la sostanza dell'impegno del datore di lavoro» (C-152/91 —*Neath*, pag.31).

In alcuni casi, i regimi previdenziali pubblici istituiti dallo Stato per determinate categorie di dipendenti o funzionari pubblici sono considerati regimi previdenziali professionali, a condizione che siano basati sul rapporto di lavoro piuttosto che su considerazioni di politica sociale. I criteri da prendere in considerazione sono i seguenti:

a. il regime copre una particolare categoria di lavoratori;
b. la pensione è legata al periodo di servizio;
c. l'importo della pensione è calcolato in base all'ultimo stipendio del funzionario.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha ritenuto che le pensioni erogate nell'ambito di un regime pensionistico per i dipendenti pubblici costituiscono una "retribuzione" poiché "i dipendenti pubblici devono essere considerati come costituenti una categoria particolare di lavoratori" (C-366/99 —*Griesmar*,C-173/13 —*Leone*,C-7/93—*Beune* E C-351/00—*Penisola*).

In un caso relativo alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale, la Corte ha chiarito che le prestazioni di un regime pensionistico professionale per i superstiti possono costituire una "retribuzione" anche se il regime pensionistico è stato trasferito a un'autorità nazionale e le prestazioni sono finanziate dallo Stato (C-443/15 —*Parris*).

Infine, è importante sottolineare che, ai sensi del diritto dell'Unione, un lavoratore può invocare la parità di trattamento in materia di regimi professionali di sicurezza sociale solo per i periodi di impiego successivi al 17 maggio 1990, data della*Barbiere* sentenza, salvo che il lavoratore abbia avviato un'azione legale prima di tale data (C-109/91 —*Dieci volte*).

1. **Lavoro di pari valore**

Le vittime di discriminazione retributiva possono incontrare notevoli difficoltà nel presentare ricorso dinanzi ai tribunali nazionali a causa delle difficoltà che incontrano nel fare confronti. Vi è una mancanza di chiarezza nei criteri di valutazione per confrontare diverse posizioni lavorative aventi lo stesso valore.

Nella sua giurisprudenza, la CGUE ha chiarito la portata delle disposizioni del Trattato e del diritto derivato dell'UE in materia di principio di parità di retribuzione. Non esiste una definizione legislativa a livello UE di lavoro di pari valore, sebbene il concetto di "lavoro di pari valore" sia stato ampiamente interpretato dalla CGUE nella sua giurisprudenza.

La CGUE ha affermato in diverse occasioni che la determinazione della parità di valore del lavoro implica il confronto tra il lavoro di una lavoratrice e quello di un lavoratore in base alle richieste a cui sono sottoposti nello svolgimento delle loro mansioni. La competenza, lo sforzo e la responsabilità richiesti, il lavoro svolto e la natura delle mansioni da svolgere sono tutti criteri rilevanti (si vedano, ad esempio, i seguenti casi:C-400/93 —*Royal Copenhagen*,E;C-237/85 — *Rummler contro Dato-Druck GmbH*;C-262/88 —*Barber contro Guardian Royal Exchange Assurance*

Gruppo;C-381/99 —*Brunnhofer*). Tale giurisprudenza è stata riflessa anche nel considerando 9 dellaDirettiva 2006/54/CE, e l'articolo 4 e il considerando 26 delDirettiva 2023/970 che afferma che:

> «[…] il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e confrontato sulla base di criteri oggettivi, tra cui requisiti educativi, professionali e formativi, competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, indipendentemente dalle differenze nei modelli di lavoro. Per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, in particolare per le micro, piccole e medie imprese, i criteri oggettivi da utilizzare dovrebbero includere quattro fattori: competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro.
>
> […] Poiché non tutti i fattori sono ugualmente rilevanti per una posizione specifica, ciascuno dei quattro fattori dovrebbe essere valutato dal datore di lavoro in base alla pertinenza di tali criteri per la specifica posizione o posizione in questione. Possono essere presi in considerazione anche criteri aggiuntivi, ove pertinenti e giustificati […]'.

La CGUE ha dichiarato fin dall'inizio che l'ex articolo 119 TCEE (oraArticolo 157 TFUE) perseguiva uno scopo economico e sociale, dimostrando così che il principio secondo cui uomini e donne hanno diritto alla parità di retribuzione «fa parte dei fondamenti della Comunità» e costituisce pertanto una disposizione con**effetto diretto**(C-43/75 —*Defrenne II*). Questa disposizione del Trattato può essere invocata dinanzi ai tribunali nazionali, in particolare nei casi di discriminazione derivante direttamente da disposizioni legislative o da contratti collettivi di lavoro, nonché nei casi in cui il lavoro è svolto nello stesso stabilimento o servizio, privato o pubblico (C-43/75 —*Defrenne II*,C-129/79 —*McCarthys*,C-96/80 —*Jenkins*).

La sentenza nel casoC-624/19 —*Tesco* estende questa conclusione. La CGUE ha stabilito che il comparatore potrebbe anche essere un dipendente di una diversa sede dello stesso datore di lavoro, purché le condizioni retributive dei lavoratori di sesso diverso che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore presso diverse sedi appartengano alla stessa "unica fonte" (vedere considerando 29 dellaDirettiva 2023/970).

Inoltre, la Corte di giustizia ha chiarito che il confronto non è limitato ai lavoratori impiegati contemporaneamente al ricorrente (C-129/79 —*Macarthus*).

La CGUE ha inoltre precisato che l'ex articolo 141(1) TCE (oraArticolo 157 TFUE) stabilisce il principio secondo cui un lavoro uguale o di pari valore deve essere retribuito allo stesso modo, indipendentemente dal fatto che sia svolto da un uomo o da una donna (C-320/00 —*Lorenzo*,C- 17/05 —*Cadman*). Per essere applicabile, il principio presuppone che i lavoratori uomini e donne si trovino in situazioni comparabili (C-320/00 —*Lorenzo*).

Nel casoC-314/23- *TIPO*, la Corte ha stabilito, nell'interpretazione della direttiva 2006/54/CE, che**indennità giornaliere**compensare, in misura forfettaria, determinate spese sostenute dai lavoratori a seguito dei loro viaggi di lavoro costituisce un elemento della loro retribuzione, un**differenza**nell'importo di tali indennità, a seconda che siano concesse a un

gruppo di lavoratori composto prevalentemente da uomini o a un gruppo di lavoratori composto prevalentemente da donne,**non è vietato quando i due gruppi di lavoratori non svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**è attribuito.

Il principio della parità di retribuzione sancito dall'ex articolo 119 TCEE (oraArticolo 157 TFUE) non osta all'erogazione di un'indennità forfettaria esclusivamente alle lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità. In tal caso, tale indennità è destinata a compensare gli svantaggi professionali che derivano a tali lavoratrici dalla loro assenza dal lavoro (C- 218/98 — *Abdoulaye*) perché la loro particolare situazione dovuta alla maternità non può essere paragonata a quella dei lavoratori uomini.

La CGUE ha stabilito che gli Stati membri sono tenuti a garantire il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, anche in assenza di un sistema di classificazione professionale. In caso di disaccordo sull'applicazione del concetto di "lavoro a cui è attribuito pari valore", il lavoratore deve avere il diritto di rivendicare dinanzi a un'autorità competente che il suo lavoro abbia lo stesso valore di un altro lavoro e, in tal caso, di ottenere il riconoscimento dei suoi diritti ai sensi del Trattato e della Direttiva mediante una decisione vincolante (C-61/81 — *Commissione contro Regno Unito*).

Se il lavoratore presenta prove che dimostrano che sono soddisfatti i criteri per stabilire l'esistenza di una differenza di retribuzione tra una donna e un uomo e per identificare un lavoro comparabile, un*a prima vista*esisterebbe un caso di discriminazione (C-427/11 —*Kenny*).

Nel casoC-262/88 —*Barbiere* e nella successiva giurisprudenza, la CGUE ha ritenuto che il concetto di trasparenza sia di fondamentale importanza in relazione alla retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 TCEE (oraArticolo 157 TFUE). La CGUE ha affermato che «*per quanto riguarda i mezzi di controllo del rispetto del principio della parità di retribuzione, […] se i giudici nazionali fossero tenuti a procedere a una valutazione e a un confronto di tutti i diversi tipi di prestazioni concesse, a seconda delle circostanze, a uomini e donne, il controllo giurisdizionale sarebbe difficile e l'efficacia dell'[ex] articolo 119 TCEE ne risulterebbe diminuita. Ne consegue che una vera trasparenza, che consenta un controllo efficace, è garantita solo se il principio della parità di retribuzione si applica a ciascuno degli elementi della retribuzione concessi a uomini o donne*'. L'applicazione del principio della parità di retribuzione deve essere garantita per ogni elemento della retribuzione e non solo sulla base di una valutazione complessiva del corrispettivo corrisposto ai lavoratori (C- 262/88 — *Barbiere*,C-381/99 —*Brunnhofer*).

Nel corso degli anni, la CGUE ha stabilito i seguenti criteri per determinare se diversi tipi di lavoro abbiano lo stesso valore.

1. **Natura del lavoro**

In una causa riguardante la questione se un sistema di classificazione potesse essere discriminatorio in base al genere, la CGUE ha stabilito che la natura delle mansioni inerenti al lavoro da svolgere "dovrebbe essere misurabile mediante un sistema". Pertanto, nel differenziare le retribuzioni, era conforme al principio di non discriminazione utilizzare un criterio basato sull'impegno oggettivamente misurabile necessario per svolgere il lavoro o sul grado di pesantezza fisica del lavoro, valutato oggettivamente (C-237/85 —*Rummler*). Ciò vale anche per il lavoro part-time (C-96/80 —*Jenkins*).

1. **Ambito di comparazione di lavori di pari valore**

La CGUE ha elaborato criteri di comparabilità per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito che il trattato e la direttiva si applicano ai sistemi di retribuzione a cottimo, nei quali la retribuzione dipende interamente o in larga misura dalla produzione individuale di ciascun lavoratore (C-400/93
—*Royal Copenhagen*).

Inoltre, sussistono condizioni particolari per il confronto tra la retribuzione media corrisposta a due gruppi di lavoratori ai quali si applica un regime di retribuzione a cottimo. In tali casi, il giudice nazionale deve accertarsi che i due gruppi comprendano entrambi tutti i lavoratori che, tenuto conto di un insieme di fattori quali la natura del lavoro, i requisiti di formazione e le condizioni di lavoro, possono essere considerati in una situazione comparabile. Il gruppo deve comprendere un numero relativamente elevato di lavoratori, garantendo che le differenze non siano dovute a fattori puramente fortuiti o congiunturali o a differenze nella produzione individuale dei lavoratori interessati (C-400/93 — *Royal Copenhagen*).

La Corte di giustizia ha inoltre affermato che il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore riguarda una situazione in cui un lavoratore è impegnato in un lavoro di valore superiore a quello della persona con cui deve essere effettuato un confronto (C-157/86 —*Murphy*) e quindi è vietata una differenza di retribuzione quando la categoria di lavoratori meno retribuita è impegnata in un lavoro di valore più elevato.

Il lavoro che può servire da termine di paragone non deve necessariamente essere lo stesso svolto dalla persona che invoca il principio di uguaglianza a proprio vantaggio (C-236/98 — *Stesso*,C-196/02 —*Nikoloudi*).

Per quanto riguarda le prestazioni che rientrano nella nozione di "retribuzione", una violazione del principio della parità di retribuzione può essere riscontrata solo se gli uomini e le donne a cui si applica la diversa prestazione si trovano in situazioni identiche. Per questo motivo, la Corte non ha ravvisato una violazione del principio della parità di retribuzione nel caso di una cosiddetta "pensione ponte", versata da un datore di lavoro a dipendenti di sesso maschile e femminile che hanno usufruito del pensionamento anticipato per motivi di salute e che è destinata a compensare, in particolare, la perdita di reddito derivante dal fatto che non hanno ancora raggiunto l'età richiesta per il pagamento della pensione statale. Le norme che disciplinano la pensione ponte hanno comportato, in media, somme inferiori versate alle donne tra i 60 e i 65 anni rispetto agli uomini tra i 60 e i 65 anni, poiché l'età pensionabile era di 60 anni per le donne e di 65 anni per gli uomini (C-132/92 —*Pareti Birds Eye*).

1. **Fonte delle condizioni di pagamento**

In una fase iniziale, la CGUE ha rilevato che sia i dipendenti del settore pubblico che quelli del settore privato possono presentare richieste di parità retributiva.*Defrenne II,*seguito da sentenze successive, la CGUE ha stabilito che l'ex articolo 119 TCEE (oraArticolo 157 TFUE) applicato nei casi in cui "uomini e donne ricevono una retribuzione diseguale per un lavoro uguale svolto nello stesso stabilimento o servizio, privato o pubblico".

Tali conclusioni sono state confermate quando la Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato che «nei casi di discriminazione effettiva che rientrano nell'ambito di applicazione diretta dell'articolo 119 del Trattato CE, i confronti si limitano ai parallelismi che potrebbero essere stabiliti sulla base di valutazioni concrete del lavoro effettivamente svolto da dipendenti di sesso diverso nell'ambito dello stesso stabilimento o servizio» (C- 129/79 —*McCarthys*).

Tuttavia, è stato successivamente specificato che non vi era «nulla nella formulazione del precedente articolo 141(1) TCE che suggerisse che esso si applicasse solo alle situazioni in cui uomini e donne lavorassero per lo stesso datore di lavoro» (C-320/00 —*Lorenzo*). Infatti, secondo la CGUE, l'articolo 157 TFUE è applicabile se le condizioni di retribuzione possono essere attribuite a una "fonte unica".

Tuttavia, laddove non sia identificabile una tale "fonte unica", l'articolo 157 TFUE non è applicabile. Di conseguenza, la CGUE ha affermato che, in un caso in cui "le disparità constatate nelle condizioni di retribuzione di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore non possono essere attribuite a un'unica fonte, non esiste alcun organismo responsabile della disparità e che possa ripristinare la parità di trattamento". Tale situazione non rientra nell'ambito di applicazione dell'ex articolo 141, paragrafo 1, TCE (oraArticolo 157 TFUE). Il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori non possono pertanto essere comparati sulla base di tale disposizione» (C-256/01 —*Allonby*).

Con il criterio della "fonte unica" la CGUE ha introdotto un nuovo elemento più ampio dei criteri della stessa struttura o dello stesso servizio per il confronto di lavori di pari valore.Di conseguenza, la CGUE ha ritenuto "che il lavoro e la retribuzione di[lavoratori di sesso diverso che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore]possono essere confrontati sulla base di[Articolo 157 TFUE], anche se svolgono la loro attività in stabilimenti diversi" (C-624/19 —*Tesco*).

A questo proposito, la CGUE precisa che i lavoratori dello stesso datore di lavoro che lavorano in stabilimenti diversi possono costituire un valido termine di paragone,"a condizione che il[datore di lavoro]costituisce tale

unica fonte"Secondo la sentenza, affinché un datore di lavoro possa essere considerato un'unica fonte, in primo luogo, gli devono essere attribuite le condizioni retributive dei lavoratori che svolgono la loro attività in stabilimenti diversi. In secondo luogo, il datore di lavoro deve essere ritenuto responsabile dell'atto discriminatorio.

1. **Periodo di tempo in cui veniva svolto il lavoro di uomini e donne**

Il principio secondo cui uomini e donne devono ricevere la stessa retribuzione per uno stesso lavoro si applica indipendentemente dal fatto che tale lavoro venga svolto contemporaneamente e per lo stesso datore di lavoro. Si applica anche qualora venga accertato che una donna ha percepito una retribuzione inferiore a quella di un uomo impiegato per un periodo precedente a lei, svolgendo lo stesso lavoro per lo stesso datore di lavoro. La CGUE ha sottolineato, tuttavia, che non si può "escludere che una differenza di retribuzione tra due lavoratori che occupano lo stesso posto ma in periodi di tempo diversi possa essere spiegata dall'azione di fattori estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso" (C-129/79 —*McCarthys*).

1. **Contratti collettivi**

Numerosi casi presentati alla CGUE hanno riguardato contratti collettivi nazionali. In un mercato del lavoro segregato, uomini e donne sono spesso coperti da contratti separati a causa delle loro diverse professioni, il che impedisce il confronto tra gruppi di lavoratori, anche all'interno della stessa organizzazione, se coperti da contratti collettivi diversi.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha ritenuto che il fatto che le retribuzioni siano state concordate tramite contrattazione collettiva non è sufficiente a giustificare oggettivamente una differenza di retribuzione (C-127/92 — *Enderby*). Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne si applica anche quando gli elementi della retribuzione sono determinati dalla contrattazione collettiva o negoziati a livello locale (C-400/93 —*Royal Copenhagen*).

1. **Spostamento dell'onere della prova**

In un altro caso, una lavoratrice ha stabilito, confrontando un numero relativamente elevato di dipendenti, che la retribuzione media delle lavoratrici era inferiore a quella dei lavoratori uomini (C-109/88 —*Danfoss)*.La Corte di giustizia ha ritenuto che, quando un'impresa applica un sistema retributivo privo di trasparenza – come nel caso in questione – l'onere della prova spetta al datore di lavoro, che deve dimostrare che la sua pratica retributiva non è discriminatoria..La CGUE ha osservato che le lavoratrici sarebbero private di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità di retribuzione dinanzi ai giudici nazionali se l'effetto della produzione di tali prove non fosse quello di imporre al datore di lavoro l'onere di provare che la sua pratica in materia di retribuzione non è di fatto discriminatoria.

La preoccupazione sulla trasparenza espressa in*Danfoss* è applicabile a ogni elemento della determinazione di un sistema retributivo, compresa qualsiasi forma di classificazione.

La CGUE ha inoltre stabilito che, quando statistiche significative rivelano una differenza apprezzabile nella retribuzione tra due lavori di pari valore, uno dei quali è svolto quasi esclusivamente da donne, l'ex articolo 119 TCEE (oraArticolo 157 TFUE) ha richiesto al datore di lavoro di dimostrare che la differenza è basata su fattori oggettivamente giustificati, estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (C-127/92 —*Enderby*). Laddove la percentuale di donne sia notevolmente superiore a quella degli uomini, questa disposizione «impone al datore di lavoro di dimostrare che tale differenza è basata su fattori oggettivamente giustificati, estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso» (C-236/98 —*Stesso*;C- 17/05 — *Cadman;*C-427/11 —*Kenny*).

Ciò dimostra che un*a prima vista*Un caso di discriminazione indiretta (come definito dalla direttiva 2006/54/CE, articolo 2(1)(b)) può essere dimostrato da statistiche significative, in quanto tali statistiche possono essere considerate affidabili per dimostrare che la disposizione apparentemente neutra metterebbe le persone di un sesso in una posizione di svantaggio rispetto alle altre, ma talvolta i dati statistici potrebbero non essere disponibili.

Va notato che le statistiche sono un mezzo (tra gli altri possibili mezzi) per evidenziare lo svantaggio per le persone di un sesso, come la Corte ha recentemente confermato nel casoC-184/22,*IO*

e CM contro il Consiglio di amministrazione della KfH per la dialisi e il trapianto di rene e.V. (p. 58): "In secondo luogo, affinché una misura apparentemente neutra costituisca una discriminazione indiretta, ai sensi di tali disposizioni, deve avere come risultato, in pratica, di porre le persone di un sesso in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso. A tal riguardo, dal considerando 30 della direttiva 2006/54 e dalla giurisprudenza della Corte risulta che la valutazione dei fatti dai quali si può presumere che vi sia stata discriminazione indiretta spetta all'autorità giudiziaria nazionale, conformemente al diritto nazionale o alle prassi nazionali che possono prevedere, in particolare, che la discriminazione indiretta possa essere accertata con qualsiasi mezzo, anche sulla base di prove statistiche (sentenza del 3 ottobre 2019,Schuch-Ghannadan, C-274/18, punto 46 e giurisprudenza ivi citata)."

In un caso riguardante la domanda di lavoro di una donna che sosteneva di essere stata discriminata per motivi di sesso, età e origine etnica, la CGUE ha chiarito che la discriminazione indiretta poteva essere accertata con qualsiasi mezzo, anche sulla base di prove statistiche (C-415/10 — *Maestro*). A tal proposito, il giudice nazionale, che deve applicare la norma sull'inversione dell'onere della prova, può tenere conto del fatto che un datore di lavoro ha rifiutato al lavoratore qualsiasi accesso alle informazioni che questi ha chiesto di rivelare.

La stessa preoccupazione di fondo è stata espressa più di recente dalla Corte di giustizia nel casoC-274/18 —*Scarpa- Questo premio*, riguardante la determinazione se una legislazione nazionale incida su un numero considerevolmente più elevato di donne rispetto agli uomini. In tale contesto, un problema comune riscontrato dai ricorrenti è che le statistiche pertinenti sull'impatto di una specifica legge potrebbero essere difficilmente accessibili o non disponibili affatto. La ricorrente ha sostenuto che la legislazione austriaca, che consentiva alle università di stabilire una durata massima diversa dei rapporti di lavoro a tempo determinato successivi per i lavoratori a tempo pieno e per quelli a tempo parziale, comportava una discriminazione indiretta nei confronti delle donne. Ha presentato dati statistici sul mercato del lavoro austriaco in generale, che dimostravano che una percentuale considerevolmente più elevata di donne rispetto agli uomini lavorava a tempo parziale. Tuttavia, non è stata in grado di fornire dati specifici sui lavoratori impiegati presso università austriache soggette alla legislazione in questione, poiché non aveva accesso a tali dati. La CGUE ha stabilito che, laddove i lavoratori che denunciano una discriminazione indiretta non abbiano alcun accesso o abbiano scarso accesso a statistiche o dati che riguardino specificamente i lavoratori interessati dalla legislazione nazionale in questione, dovrebbero essere autorizzati a presentare dati statistici generali sul mercato del lavoro dello Stato membro interessato.

Sebbene queste ultime due sentenze non riguardino la retribuzione, esse dimostrano che la CGUE applica costantemente la preoccupazione della trasparenza ai casi riguardanti la ripartizione dell'onere della prova.

Nel caso di discriminazione retributiva indiretta «spetta al datore di lavoro fornire una giustificazione oggettiva della differenza di retribuzione tra i lavoratori che ritengono di essere stati discriminati e i comparatori» (C-427/11 —*Kenny*).

Nel casoC-400/93— *Royal Copenhagen*, in merito alla prova della discriminazione retributiva nei sistemi di retribuzione a cottimo,La Corte di giustizia ha osservato che il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne implica che "la mera constatazione che, in un regime di retribuzione a cottimo, la retribuzione media di un gruppo di lavoratori composto prevalentemente da donne, che svolgono un determinato tipo di lavoro, sia sensibilmente inferiore alla retribuzione media di un gruppo di lavoratori composto prevalentemente da uomini, che svolgono un altro tipo di lavoro al quale viene attribuito lo stesso valore, non è sufficiente a dimostrare l'esistenza di una discriminazione retributiva. Tuttavia, in un regime di retribuzione a cottimo in cui la retribuzione individuale è composta da un elemento variabile dipendente dal rendimento di ciascun lavoratore e da un elemento fisso diverso a seconda del gruppo di lavoratori interessato, qualora non sia possibile individuare i fattori che hanno determinato le tariffe o le unità di misura utilizzate per calcolare l'elemento variabile della retribuzione, l'onere della prova che le differenze

accertati non sono dovuti a discriminazione di genere". Pertanto, anche nei sistemi di lavoro a cottimo l'onere della prova può essere trasferito al datore di lavoro quando ciò è necessario per evitare di privare i lavoratori di mezzi efficaci per far rispettare il principio della parità retributiva.

1. **Giustificazione oggettiva di una differenza di trattamento**

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha ritenuto che una misura che svantaggi notevolmente un numero maggiore di lavoratori di un sesso rispetto all'altro sesso è compatibile con il principio della parità di retribuzione solo se la differenza di trattamento è «giustificata da fattori oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione legata alla differenza di sesso» (C-173/13 —*Leone*,C-427/11 —*Kenny*). Un sistema di crediti di servizio concepito per compensare gli svantaggi subiti durante un'interruzione di carriera per l'educazione dei figli può costituire una violazione del principio della parità di retribuzione, se ne beneficia un numero significativamente maggiore di dipendenti pubblici di sesso femminile rispetto a quello maschile. Spetta allo Stato membro che ha introdotto tale sistema dimostrare che la differenza di trattamento è giustificata in quanto il sistema di crediti di servizio persegue un obiettivo legittimo, estraneo a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (C-173/13 —*Leone*). Eventuali giustificazioni oggettive devono corrispondere ad una reale esigenza del datore di lavoro (C-427/11 — *Kenny*).

È inoltre importante sottolineare che il fatto che le retribuzioni siano state concordate nella contrattazione collettiva non costituisce una giustificazione oggettiva sufficiente per la differenza di retribuzione (C- 127/92 —*Enderby*,C-427/11 — *Kenny*).

1. **Valutazione e classificazione del lavoro**

La classificazione o la valutazione del lavoro possono essere utilizzate per determinare la gerarchia o le gerarchie delle mansioni in un'organizzazione o in un gruppo di organizzazioni, come base per spiegare il sistema retributivo. Poiché la discriminazione retributiva diretta per lo stesso identico lavoro è diventata rara, le radici discriminatorie del divario retributivo devono essere individuate nei metodi utilizzati per distinguere tra lavori a predominanza maschile e femminile. Tale discriminazione è molto meno evidente e spesso si cela negli aspetti tecnici della determinazione del valore del lavoro e della retribuzione attraverso sistemi di valutazione o classificazione. I sistemi di valutazione o classificazione del lavoro neutri rispetto al genere supportano l'istituzione di un "lavoro di pari valore" e possono prevenire la discriminazione retributiva indiretta.

I sistemi di valutazione o classificazione del lavoro mirano a misurare il valore relativo non dei titolari di un lavoro, ma delle posizioni lavorative. In teoria, la performance del singolo individuo non dovrebbe essere considerata nella valutazione o classificazione del lavoro stesso. Tuttavia, se un sistema di valutazione o classificazione del lavoro viene implementato nella pratica, potrebbe essere difficile dissociare gli individui dal loro lavoro.

I sistemi di valutazione o classificazione delle mansioni mirano a fornire una logica accettabile per determinare i livelli retributivi nelle gerarchie professionali esistenti. I sistemi di valutazione e classificazione delle mansioni sono uno strumento di gestione per raggiungere un ordine di priorità accettabile per le mansioni, implementato unilateralmente o con diversi gradi di partecipazione da parte della forza lavoro. L'accettabilità, il consenso e il mantenimento delle strutture gerarchiche tradizionali sono elementi essenziali dei sistemi di valutazione o classificazione delle mansioni.

Articolo 4, secondo trattino della direttiva 2006/54/CE prevede che «in particolare, quando per determinare la retribuzione si utilizza un sistema di classificazione professionale, questo deve essere basato sugli stessi criteri sia per gli uomini che per le donne ed essere elaborato in modo da escludere qualsiasi discriminazione fondata sul sesso».

Ai sensi dell'articolo 4 delDirettiva (UE) 2023/970 In materia di trasparenza retributiva, gli Stati membri sono tenuti a mettere a disposizione strumenti o metodologie analitiche per supportare e orientare la valutazione e il confronto del valore del lavoro. Ciò dovrebbe essere fatto secondo una serie di criteri che includono competenze, impegno, responsabilità e

condizioni di lavoro e, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente alla specifica mansione o posizione. Tali criteri dovrebbero essere applicati in modo obiettivo, tenendo conto della parità di genere.

non deve essere sottovalutato il modo imparziale, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso e sulle competenze trasversali pertinenti.

Numerose sentenze della CGUE forniscono indicazioni sul ruolo e sulla natura dei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha rilevato fin dall'inizio che per individuare discriminazioni indirette e dissimulate sono necessari studi comparativi di interi settori industriali. Pertanto, la Corte di giustizia dell'Unione europea "richiede, come prerequisito, l'elaborazione, da parte degli organi legislativi comunitari e nazionali, di criteri di valutazione" (C- 129/79 —*McCarthys)*Ciò sembrerebbe comprendere tecniche di valutazione e classificazione, nonché analisi statistiche delle differenze retributive e di genere.

In *Danfoss*, la CGUE ha stabilito che il datore di lavoro doveva giustificare il ricorso ai criteri di mobilità e formazione, ma non al criterio dell'anzianità di servizio. Ciò non fa che confermare che, prima che qualsiasi sistema di classificazione possa essere considerato una giustificazione per la diversa inquadramento delle mansioni, il tribunale adito deve esso stesso, sulla base delle informazioni pertinenti, determinare la natura e i requisiti delle mansioni confrontate ai fini della parità di retribuzione. La classificazione e la valutazione delle mansioni possono essere ragioni che giustificano differenze di retribuzione, ma la loro neutralità e adeguatezza per determinate mansioni devono essere valutate alla luce di un controllo da parte del tribunale sulla natura delle mansioni controverse, al fine di rispettare il principio della parità di retribuzione.

Sotto Direttiva 76/207/CEE (Ora Direttiva 2006/54/CE), un sistema di classificazione del lavoro è solo uno dei vari strumenti per determinare la retribuzione per un lavoro a cui viene attribuito un valore uguale (C-61/81

- —*Commissione contro Regno Unito*). IL CGUE da un lato, ha ritenuto che «quando un sistema di classificazione professionale è utilizzato per determinare la retribuzione, tale sistema deve essere basato su criteri che non differiscono a seconda che il lavoro sia svolto da un uomo o da una donna e non deve essere organizzato, nel suo complesso, in modo da avere l'effetto pratico di discriminare in modo generalizzato i lavoratori di un sesso» (*Lo stesso*, paragrafo 8).

D'altro canto, la Corte di giustizia ha stabilito che un sistema di classificazione può utilizzare il criterio dello sforzo muscolare richiesto per il lavoro, purché il sistema nel suo complesso escluda qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, tenendo conto di altri criteri per i quali i lavoratori possono dimostrare una particolare attitudine in ragione del loro essere uomini o donne (C-237/85 —*Rummler*).

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito tre principi guida sulla questione della classificazione del lavoro (C-237/85

- —*Rummler*:pagina 25):

'UN) *i criteri che regolano la classificazione in base alla retribuzione devono garantire che un lavoro oggettivamente identico comporti la stessa retribuzione, indipendentemente dal fatto che venga svolto da un uomo o da una donna;*

a. *l'utilizzo di valori che riflettono la prestazione media dei lavoratori di un sesso come base per determinare in che misura il lavoro richiede impegno o sforzo o se è pesante costituisce una forma di discriminazione fondata sul sesso contraria alla direttiva;*
b. *affinché un sistema di classificazione delle mansioni non sia discriminatorio nel suo complesso, esso deve, nella misura in cui la natura delle mansioni svolte nell'impresa lo consente, tenere conto di criteri per i quali i lavoratori di ciascun sesso possono mostrare una particolare attitudine*.'

Questi principi guida dimostrano che, nel contesto di una controversia, secondo la giurisprudenza della CGUE, un sistema di classificazione del lavoro deve essere formale, analitico, basato su fattori e non discriminatorio.

In una successiva sentenza, la CGUE ha fornito i seguenti chiarimenti della sua giurisprudenza in materia di inquadramento professionale e di lavoro di pari valore (C-381/99 —*Brunnhofer*):

– il fatto che una lavoratrice che sostiene di essere vittima di discriminazione basata sul sesso e il suo omologo maschile siano classificati nella stessa categoria lavorativa ai sensi del contratto collettivo che regola il loro impiego non è di per sé sufficiente per concludere che tali lavoratrici svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, poiché tale circostanza costituisce solo un indizio tra gli altri che tale criterio è soddisfatto;

una differenza di retribuzione può essere giustificata da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai dipendenti interessati, a condizione che costituiscano ragioni oggettive estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e siano conformi al principio di proporzionalità;

nel caso di lavoro retribuito a tempo, una differenza di retribuzione riconosciuta, al momento dell'assunzione, a due dipendenti di sesso diverso per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore non può essere giustificata da elementi che diventano noti solo dopo l'inizio del lavoro dei dipendenti interessati e che possono essere valutati solo al momento dell'esecuzione del contratto di lavoro, come una differenza nella capacità lavorativa individuale delle persone interessate o nell'efficacia del lavoro di un determinato dipendente rispetto a quello del collega.

Confermando la sua precedente sentenza nel casoC-109/88 —*Danfoss*, la CGUE ha stabilito che, poiché, in linea generale, il ricorso al criterio dell'anzianità di servizio è idoneo a conseguire l'obiettivo legittimo di premiare l'esperienza acquisita che consente al lavoratore di svolgere meglio le proprie mansioni, il datore di lavoro non è tenuto a dimostrare specificamente che il ricorso a tale criterio è idoneo a conseguire tale obiettivo per quanto riguarda una determinata attività, a meno che il lavoratore non fornisca elementi idonei a far sorgere seri dubbi al riguardo (C-17/05 —*Cadman*).

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA