

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

26 giugno 2001 \*

Nel procedimento C-381/99,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 del Trattato CE, dall'Oberlandesgericht Wien (Austria) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

**Susanna Brunnhofer**

e

**Bank der österreichischen Postsparkasse AG,**

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19),

\* Lingua processuale: il tedesco.

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai sigg. C. Gulmann, presidente di sezione, V. Skouris, R. Schintgen (relatore), dalla sig.ra F. Macken e dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, giudici,

avvocato generale: L.A. Geelhoed  
cancelliere: R. Grass

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la sig.ra Brunnhofer, dall'avv. G. Jöchl, Rechtsanwalt;
- per il governo austriaco, dalla sig.ra C. Pesendorfer, in qualità di agente;
- per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra H. Michard e dal sig. W. Bogensberger, in qualità di agenti,

vista la relazione del giudice relatore,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 15 marzo 2001,

ha pronunciato la seguente

### Sentenza

- 1 Con ordinanza del 15 giugno 1999, pervenuta alla Corte l'8 ottobre seguente, l'Oberlandesgericht Wien ha proposto, ai sensi dell'art. 234 CE, diverse questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19; in prosieguito: la «direttiva»).
  
- 2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia sorta tra la sig.ra Brunnhofer e la Bank der österreichischen Postsparkasse AG (in prosieguito: la «Banca») in ordine alla differenza tra la retribuzione versata da quest'ultima alla sig.ra Brunnhofer e quella percepita da un collega di sesso maschile dell'interessata.

### Contesto normativo

- 3 L'art. 119 del Trattato sancisce il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

4 L'art. 119, commi secondo e terzo, dispone che:

«Per retribuzione si intende, a norma 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».

5 Ai sensi dell'art. 1 della direttiva:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'art. 119 del Trattato, denominato in appresso "principio della parità delle retribuzioni", implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi

discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso».

6 L'art. 3 della direttiva prevede che:

«Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni».

7 L'art. 4 della direttiva recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate».

## La controversia nella causa principale e le questioni pregiudiziali

- 8 Risulta dall'ordinanza di rinvio che la sig.ra Brunnhofer, che è stata alle dipendenze della Banca dal 1° luglio 1993 al 31 luglio 1997, ritiene di aver subito una discriminazione basata sul sesso, in contrasto con il principio della parità delle retribuzioni, nei limiti in cui ella percepiva uno stipendio mensile inferiore a quello versato ad un collega di sesso maschile assunto dalla detta Banca il 1° agosto 1994.
- 9 Il giudice a quo ha accertato a tal riguardo che, se il loro stipendio base era identico, la differenza di retribuzione tra i due lavoratori derivava dal fatto che il collega di sesso maschile della sig.ra Brunnhofer beneficiava, in base al suo contratto di lavoro, di un'indennità integrativa individuale il cui importo mensile era superiore, in misura pari ad ATS 2 000 circa, a quello accordato a quest'ultima, conformemente al contratto da lei concluso con la Banca.
- 10 È pacifico che, al momento della loro entrata in servizio, la sig.ra Brunnhofer e il suo collega di sesso maschile sono stati inquadrati nello stesso livello della categoria professionale V, che raggruppa in particolare i lavoratori dipendenti in possesso di una formazione bancaria e che svolgono in modo autonomo un lavoro bancario qualificato, categoria prevista dal contratto collettivo applicabile agli impiegati di banca e ai dirigenti bancari in Austria (in prosieguo: il «contratto collettivo»).
- 11 La sig.ra Brunnhofer ne deduce che essa esercitava lo stesso lavoro del suo collega di sesso maschile o, quanto meno, un lavoro di valore uguale.
- 12 Dal fascicolo risulta che la sig.ra Brunnhofer era stata assegnata all'ufficio «Esteri» della Banca con il compito di controllare i crediti. Era previsto che, al

termine di un periodo di formazione, ella sarebbe stata nominata a capo del detto ufficio. A causa di problemi sia professionali che personali comparsi prima ancora che il suo collega di sesso maschile fosse assunto, la sig.ra Brunnhofer non ha tuttavia ottenuto tale nomina, ma è stata assegnata all'ufficio legale, dove, a quanto pare, non ha dato migliori risultati, ed è stata licenziata il 31 luglio 1997.

- 13 Adita dalla sig.ra Brunnhofer, la commissione per la parità di trattamento del Bundeskanzleramt (servizi della Cancelleria federale) ha dichiarato che una discriminazione ai sensi della legge austriaca sulla parità di trattamento, intesa a trasporre la direttiva, non poteva essere esclusa per quanto riguarda la determinazione della retribuzione dell'interessata.
- 14 La sig.ra Brunnhofer ha perciò intentato, dinanzi all'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Austria), un'azione diretta a veder condannare la Banca a versarle un'indennità di oltre ATS 160 000 a titolo di risarcimento per la discriminazione salariale basata sul sesso di cui ella asseriva di essere stata vittima.
- 15 Essendo stato respinto il suo ricorso con sentenza del 16 dicembre 1998 dal giudice di primo grado, la sig.ra Brunnhofer ha interposto appello dinanzi all'Oberlandesgericht Wien.
- 16 La Banca contesta l'esistenza di una discriminazione in contrasto con il principio della parità delle retribuzioni di cui sarebbe stata vittima la sig.ra Brunnhofer.
- 17 Da una parte, essa fa valere che, in realtà, lo stipendio complessivo dei due lavoratori interessati non era diverso, nei limiti in cui, contrariamente al suo

collega di sesso maschile, la sig.ra Brunnhofer non era tenuta ad effettuare regolarmente le ore straordinarie previste nel forfait di ore straordinarie che la Banca le aveva assegnato.

- 18 D'altra parte, essa sostiene che ragioni obiettive spiegavano la differenza quanto all'indennità integrativa individuale accordata a ciascuno di loro.
  
- 19 Secondo la Banca, infatti, anche se i due posti di lavoro in questione, in un primo momento, sono stati considerati di valore uguale, il collega di sesso maschile della sig.ra Brunnhofer, di fatto, ha svolto mansioni più importanti, in quanto avrebbe avuto la responsabilità dei clienti importanti e avrebbe disposto di un mandato commerciale per assumere impegni vincolanti per la Banca. Per contro, un tale mandato non sarebbe stato conferito alla sig.ra Brunnhofer che avrebbe avuto meno contatti con i clienti, il che spiegherebbe perchè essa beneficiava di un'indennità integrativa dello stipendio inferiore a quella accordata al suo collega.
  
- 20 Inoltre, la qualità del lavoro dei due lavoratori di cui trattasi sarebbe stata diversa. Dopo un promettente inizio, infatti, il rendimento della sig.ra Brunnhofer sarebbe andato via via peggiorando, in modo particolare dall'inizio del 1994, e cioè in un momento in cui il collega di sesso maschile di quest'ultima non era stato ancora assunto.
  
- 21 A tal riguardo la sig.ra Brunnhofer ribatte che la qualità del lavoro non è pertinente ai fini della determinazione della retribuzione al momento dell'assunzione, dato che il valore delle prestazioni fornite può essere valutato solo nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro.
  
- 22 Secondo il giudice a quo, la soluzione della controversia dipende in sostanza dal fatto di stabilire se, da un lato, come sostiene la sig.ra Brunnhofer, si possa

ritenere che si configuri uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, dal momento che i lavoratori interessati sono inquadrati nella stessa categoria professionale dal contratto collettivo, e se, dall'altro, come sostiene la Banca, una differenza nella capacità individuale di lavoro dei due dipendenti, avente come conseguenza, in particolare, la scadente qualità del lavoro prestato da uno di questi, qualità che può evidentemente essere rilevata solo qualche tempo dopo la sua assunzione, sia tale da giustificare il pagamento di una retribuzione diversa.

23 Di conseguenza l'Oberlandesgericht Wien ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) a) Se, per risolvere la questione se sussista uno "stesso lavoro" od uno "stesso posto di lavoro" ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE (divenuto art. 141 CE) o se vi sia uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale ai sensi della direttiva 75/117/CEE, in relazione alla pattuizione con contratto individuale di supplementi alla retribuzione stabilita secondo un contratto collettivo, sia sufficiente accertare se nel contratto collettivo entrambi i lavoratori posti a confronto siano inquadrati nella stessa categoria.

1) b) In caso di soluzione negativa della questione sub 1), lett. a):

se nel caso esposto sub 1), lett. a), lo stesso inquadramento nel contratto collettivo costituisca un indizio dell'esistenza di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore ai sensi dell'art. 119 (divenuto art. 141) del Trattato e della direttiva 75/117/CEE, per cui il datore di lavoro deve dimostrare la diversità dell'attività.

1) c) Se il datore di lavoro, per giustificare la diversa retribuzione, possa far valere circostanze non previste nei contratti collettivi.

1) d) In caso di soluzione affermativa delle questioni sub 1), lett. a), o sub 1), lett. b): se questo valga anche qualora l'inquadramento in una categoria nel contratto collettivo si basi su una descrizione molto generica.

2) a) Se alla base dell'art. 119 (divenuto art. 141) del Trattato e della direttiva 75/117/CEE vi sia una nozione unitaria di lavoratore almeno nel senso che gli obblighi del lavoratore in base al contratto di lavoro sono disciplinati non solo secondo modelli definiti in generale, ma al riguardo si deve tener conto anche della personale capacità lavorativa individuale del lavoratore.

2) b) Se l'art. 119 (divenuto art. 141) del Trattato CE o l'art. 1 della direttiva 75/117/CEE vadano interpretati nel senso che una giustificazione obiettiva per la determinazione di una retribuzione differente può essere fornita anche da circostanze dimostrabili solo a posteriori, in particolare dal rendimento sul lavoro di un determinato lavoratore».

## Sulle questioni pregiudiziali

### *Osservazioni preliminari*

- 24 Dal fascicolo risulta che il giudice a quo ha investito la Corte di una domanda pregiudiziale vertente sull'interpretazione degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva, allo scopo di permettergli di valutare se si configuri una discriminazione basata sul sesso vietata dal diritto comunitario nel caso in cui il lavoratore di sesso femminile interessato riceva lo stesso stipendio base, fissato da un contratto collettivo, del suo collega di sesso maschile di riferimento, ma percepisca mensilmente, dal momento della sua entrata in servizio, un'indennità integrativa dello stipendio pattuita nel contratto individuale di lavoro, che si riveli di importo inferiore a quello versato al detto lavoratore di sesso maschile, benché i due lavoratori siano inquadrati nello stesso livello della stessa categoria professionale figurante nel contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro.
- 25 Le questioni poste da tale giudice, e che occorre esaminare nel loro insieme, vertono in sostanza, innanzi tutto, sulla nozione di «stesso lavoro», di «stesso posto di lavoro» e di «lavoro al quale è attribuito un valore uguale» ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva, in secondo luogo, sulle regole di prova relative all'esistenza di una disparità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, nonché di eventuali giustificazioni obiettive della differenza di trattamento accertata, e, in terzo luogo, sul fatto di stabilire se alcuni fattori determinati, come la capacità di lavoro personale o la qualità del lavoro compiuto, possano essere validamente fatti valere dal datore di lavoro per giustificare il versamento ad un lavoratore come la ricorrente nella causa principale di una retribuzione inferiore a quella versata al suo collega di sesso maschile.
- 26 Di conseguenza, tali questioni si riferiscono nel contempo ad alcune delle condizioni che determinano l'applicazione stessa del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile e a diverse circostanze fatte valere dal datore di lavoro per giustificare nella

fattispecie l'esistenza di una differenza nell'importo dell'indennità individuale integrativa dello stipendio corrisposta a ciascuno dei lavoratori interessati.

- 27 Occorre preliminarmente ricordare che l'art. 119 del Trattato pone il principio secondo il quale uno stesso lavoro o un lavoro a cui è attribuito pari valore dev'essere retribuito nello stesso modo, sia esso svolto da un uomo o da una donna (v. in tal senso, in particolare, sentenza 30 marzo 2000, causa C-236/98, JämO, Racc. pag. I-2189, punto 36).
- 28 Come la Corte ha già dichiarato nella sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne II (Racc. pag. 455, punto 12), tale principio, che costituisce l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza che vieta di trattare in maniera diversa situazioni analoghe, a meno che tale differenza di trattamento non sia obiettivamente giustificata, costituisce uno dei principi fondamentali della Comunità.
- 29 La Corte ha parimenti dichiarato in maniera costante che la direttiva è intesa essenzialmente a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato e lascia assolutamente impregiudicati sia il contenuto che la portata di detto principio, com'è sancito da quest'ultima disposizione (v., in particolare, la sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punto 11, e la citata sentenza JämO, punto 37), di modo che le nozioni utilizzate da tale disposizione e dalla direttiva hanno lo stesso significato (v., per quanto riguarda la nozione di «retribuzione», sentenza 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Perez, Racc. pag. I-623, punto 35, e quella di «stesso lavoro», sentenza 11 maggio 1999, causa C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Racc. pag. I-2865, punto 23).
- 30 Inteso in tal senso, il principio fondamentale sancito all'art. 119 del Trattato e precisato dalla direttiva osta a qualsiasi disparità di retribuzione tra un lavoratore di sesso femminile e un lavoratore di sesso maschile per uno stesso posto di lavoro

o per un lavoro di valore uguale, quale che sia il meccanismo che genera questa ineguaglianza (v. citata sentenza Barber, punto 32), a meno che la differenza di retribuzione non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sulla diversità di sesso (v., in particolare, sentenze 27 marzo 1980, causa 129/79, Macarthys, Racc. pag. 1275, punto 12, e 17 giugno 1998, causa C-243/95, Hill e Stapleton, Racc. pag. I-3739, punto 34).

- 31 Per fornire una soluzione utile al giudice a quo, occorre perciò esaminare in successione tali diversi elementi.

*Sull'esistenza di una disparità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile*

- 32 Risulta dalla giurisprudenza della Corte che, dato che l'art. 119 del Trattato ha effetto imperativo, il divieto di discriminazioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari, come risulta del resto dalla formulazione dell'art. 4 della direttiva, per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, come pure per i contratti fra singoli (v., in tal senso, la citata sentenza Defrenne II, punto 39).
- 33 Per quanto riguarda la nozione di retribuzione di cui agli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva, essa comprende, secondo una giurisprudenza parimenti costante, tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (v., in particolare, sentenza Barber, citata, punto 12, e JämO, punto 39).

- 34 Ora, l'indennità integrativa mensile di stipendio controversa nella causa principale costituisce incontestabilmente un vantaggio pattuito nel contratto individuale di lavoro e pagato dal datore di lavoro ai due lavoratori interessati in ragione del loro impiego presso la Banca. Detta indennità integrativa deve, pertanto, essere qualificata come retribuzione ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva.
- 35 Risulta inoltre dalla giurisprudenza che, per quanto riguarda il metodo da adottare per verificare l'osservanza del principio della parità delle retribuzioni nell'ambito di un raffronto di queste ultime riguardo ai lavoratori interessati, una vera trasparenza, che consenta un controllo efficace, è garantita solo applicando il detto principio a ciascun elemento della retribuzione corrisposta ai lavoratori di sesso maschile o femminile, con l'esclusione di un giudizio globale dei vantaggi concessi agli interessati (v. citata sentenza Barber, punti 34 e 35).
- 36 Questa interpretazione è del resto corroborata dagli stessi termini dell'art. 1 della direttiva, secondo cui il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, quale sancito all'art. 119 e precisato dalla direttiva, mira ad eliminare, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.
- 37 Pertanto, giustamente il giudice a quo si basa su una disparità tra l'importo dell'indennità individuale integrativa dello stipendio versata mensilmente alla ricorrente nella causa principale e quello concesso al suo collega di sesso maschile di riferimento, anche se è pacifico che i due lavoratori interessati percepiscono lo stesso stipendio base e indipendentemente dall'asserzione della Banca secondo la quale lo stipendio complessivo degli interessati sarebbe identico.

- 38 Tale constatazione non è tuttavia sufficiente per sostenere l'esistenza di una discriminazione vietata dal diritto comunitario.
- 39 Da una parte, infatti, dato che il principio di uguaglianza delle retribuzioni ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva presuppone che i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile che ne beneficiano versino in situazioni identiche o quanto meno comparabili (v., in tal senso, sentenza 9 novembre 1993, causa C-132/92, Roberts, Racc. pag. I-5579, punto 17), occorre ancora verificare se i lavoratori interessati svolgano uno stesso lavoro o un lavoro al quale possa essere attribuito un valore uguale.
- 40 D'altra parte, le differenze di trattamento vietate dall'art. 119 del Trattato sono esclusivamente quelle che si basano sulla differenza di sesso tra i lavoratori interessati (sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 911, punto 10).

*Sull'esistenza di uno stesso lavoro o di un lavoro di valore uguale*

- 41 A tal riguardo il giudice a quo chiede in sostanza se il fatto che il lavoratore di sesso femminile che sostiene di essere vittima di una discriminazione basata sul sesso e il lavoratore di sesso maschile di riferimento sono inquadrati nella stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro sia sufficiente per concludere che i due lavoratori interessati svolgono uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva.
- 42 Per risolvere questo aspetto delle questioni pregiudiziali, occorre ricordare che risulta dalla giurisprudenza della Corte che la portata delle nozioni di «stesso lavoro», di «stesso posto di lavoro» e di «lavoro di valore uguale» di cui agli

artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva riveste carattere puramente qualitativo, in quanto riguarda esclusivamente la natura delle prestazioni lavorative effettivamente compiute dagli interessati (v. sentenze Macarthys, citata, punto 11, e 1° luglio 1986, causa 237/85, Rummler, Racc. pag. 2101, punti 13 e 23).

- 43 La Corte ha quindi dichiarato in più occasioni che, per valutare se determinati lavoratori svolgano uno stesso lavoro o un lavoro a cui può attribuirsi valore uguale, occorre accertare se questi lavoratori, tenuto conto di un complesso di fattori, quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di preparazione e quelle di lavoro, possano essere considerati posti in condizioni paragonabili (v. sentenza 31 maggio 1995, causa C-400/93, Royal Copenhagen, Racc. pag. I-1275, punti 32 e 33, e sentenza Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, citata, punto 17).
- 44 Ne consegue che l'inquadramento dei lavoratori interessati nella stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo applicabile al loro rapporto di lavoro non è, da solo, sufficiente per concludere che essi svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di valore uguale.
- 45 Una siffatta classificazione, infatti, non esclude l'esistenza di altri indizi a sostegno di questa conclusione.
- 46 Tale interpretazione non viene invalidata dal fatto, sottolineato dal giudice a quo nella sua prima questione, sub d), che la categoria professionale controversa, prevista dal contratto collettivo, è oggetto di una descrizione molto generica delle mansioni da essa considerate.

- 47 Infatti, in quanto indizi, le menzioni generali che figurano nel contratto collettivo devono, comunque, essere corroborate da fattori precisi e concreti dedotti dalle attività effettivamente svolte dai lavoratori interessati.
- 48 È importante pertanto accertare se, tenuto conto di un complesso di elementi di fatto, quali la natura delle attività effettivamente affidate a ciascuno dei lavoratori di cui alla causa principale, le condizioni di preparazione richieste per il loro esercizio e le condizioni di lavoro nelle quali tali attività sono in realtà espletate, questi ultimi svolgano, di fatto, uno stesso lavoro o un lavoro comparabile.
- 49 Spetta al giudice nazionale, che è il solo competente a verificare e valutare i fatti, accertare se, tenuto conto della natura concreta delle attività svolte dagli interessati, si possa attribuire un valore uguale a queste ultime (v. citata sentenza JämO, punto 48).
- 50 Nella causa principale spetta più in particolare al giudice a quo valutare se la ricorrente e il suo collega di sesso maschile di riferimento svolgano un'attività comparabile, anche se, come risulta dall'ordinanza di rinvio, il secondo è incaricato di seguire i clienti importanti e dispone a tal fine di un mandato commerciale, mentre la prima, che controlla i crediti, ha meno contatti con i clienti e non può prendere impegni che vincolino direttamente il suo datore di lavoro.

### *Sull'onere della prova*

- 51 Con questo aspetto delle questioni pregiudiziali, il giudice a quo chiede in sostanza a quale delle parti nella causa principale spetti fornire la prova

dell'esistenza di una disparità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, nonché delle circostanze che possono obiettivamente giustificare tale differenza di trattamento.

- 52 A tal riguardo si deve sottolineare che spetta normalmente alla persona che fa valere in giudizio determinati fatti a sostegno di una sua pretesa fornire la prova di tali fatti. L'onere di provare l'esistenza di una discriminazione salariale fondata sul sesso incombe quindi, in via di principio, al lavoratore che, ritenendosi vittima di una siffatta discriminazione, agisce nei confronti del datore di lavoro per ottenere che la discriminazione venga abolita (v. sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, Racc. pag. I-5535, punto 13).
- 53 Certo, dalla giurisprudenza della Corte risulta che l'inversione dell'onere della prova è ammessa, qualora risulti necessaria per non privare i lavoratori presumibilmente vittime di una discriminazione di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità delle retribuzioni (v. citata sentenza Enderby, punto 14).
- 54 Così, in particolare, qualora un'impresa applichi un sistema di retribuzione consistente in un meccanismo di maggiorazioni individuali applicate allo stipendio base, sistema caratterizzato da una totale mancanza di trasparenza, il datore di lavoro ha l'onere di provare che la sua prassi salariale non è discriminatoria, ove il lavoratore di sesso femminile dimostri, su un numero relativamente elevato di lavoratori, che la retribuzione media dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile (sentenza 17 ottobre 1989, causa 109/88, Danfoss, Racc. pag. 3199, punto 16).
- 55 In un simile sistema, infatti, i lavoratori di sesso femminile si trovano nell'impossibilità di comparare le diverse componenti della loro retribuzione con quelle della retribuzione dei loro colleghi di sesso maschile che fanno parte dello stesso livello retributivo e possono dimostrare differenze solo tra

retribuzioni medie, di modo che sarebbero privati in pratica di qualsiasi possibilità di controllare efficacemente il rispetto del principio della parità delle retribuzioni se non incombesse al datore di lavoro l'onere di indicare in che modo ha applicato i criteri di maggiorazione (v. citata sentenza Danfoss, punti 10, 13 e 15).

- 56 Tuttavia, tali particolari circostanze non sussistono nella causa principale, relativa ad una fattispecie in cui è controversa una disparità, del resto non contestata, di un elemento preciso della retribuzione complessiva corrisposta da un datore di lavoro a due singoli lavoratori di sesso diverso, tanto che la giurisprudenza richiamata ai punti 53-55 della presente sentenza non è trasponibile alla detta causa.
- 57 In conformità alle normali regole in materia di somministrazione della prova, incombe quindi alla ricorrente nella causa principale dimostrare, dinanzi al giudice a quo, che ricorrono le condizioni che permettono di presumere l'esistenza di una disparità di retribuzioni vietata dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva.
- 58 Di conseguenza, spetta alla ricorrente nella causa principale provare con ogni mezzo legale che ella percepisce una retribuzione inferiore a quella versata dalla Banca al suo collega di sesso maschile di riferimento e che ella svolge in realtà uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, comparabile a quello svolto da quest'ultimo, di modo che ella è così, prima facie, vittima di una discriminazione spiegabile solo con la diversità di sesso.
- 59 Contrariamente a quanto sembra ammettere il giudice a quo, il datore di lavoro non è quindi tenuto a dimostrare che le attività dei due lavoratori interessati sono distinte.

- 60 Nel caso in cui la ricorrente nella causa principale producesse la prova che i criteri relativi all'esistenza di una differenza di retribuzione tra un lavoratore di sesso femminile e un lavoratore di sesso maschile nonché di un lavoro comparabile sono soddisfatti nella fattispecie, sussisterebbe una discriminazione apparente e spetterebbe allora al datore di lavoro provare che non sia avvenuta una violazione del principio della parità delle retribuzioni.
- 61 A tal fine il datore di lavoro avrebbe la possibilità di contestare che ricorrano i presupposti per l'applicazione del detto principio, provando con ogni mezzo legale, in particolare, che le attività effettivamente svolte dai due lavoratori interessati non sono in realtà comparabili.
- 62 D'altronde, il datore di lavoro potrebbe giustificare la differenza di retribuzione accertata con fattori obiettivi ed estranei ad ogni discriminazione basata sul sesso, provando che una differenza indipendente dal sesso spiega il versamento di un'indennità integrativa mensile superiore rispetto al collega maschio di riferimento dell'impiegata ricorrente nella causa principale.

*Sulle giustificazioni obiettive della disparità di retribuzioni*

- 63 A tal riguardo il giudice a quo chiede in sostanza se una differenza di retribuzione tra un lavoratore di sesso femminile ed un lavoratore di sesso maschile per uno stesso lavoro o per un lavoro di valore uguale possa essere giustificata obiettivamente, da una parte, da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati e, dall'altra, da fattori conosciuti solo dopo l'entrata in servizio dei lavoratori e valutabili solo nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro, come una diversità nella capacità individuale di lavoro degli interessati o nella qualità delle prestazioni di un lavoratore rispetto a quelle del suo collega.

- 64 Il detto giudice cerca così di determinare alcuni criteri giuridici che permettano di stabilire se sussiste una giustificazione obiettiva di una disparità di trattamento a prima vista basata sul sesso.
- 65 Nel contesto di un rinvio pregiudiziale, se spetta in ultima analisi al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti, accertare l'esistenza, nel caso concreto di cui è stato investito, di ragioni obiettive ed estranee ad ogni discriminazione basata sul sesso tali da giustificare detta disparità, la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è tuttavia competente a fornire indicazioni, tratte dal fascicolo della causa principale come pure dalle osservazioni sottoposte, idonee a mettere il giudice nazionale in grado di decidere (v. citata sentenza Seymour-Smith e Perez, punti 67 e 68).
- 66 Ora, occorre richiamare la giurisprudenza secondo la quale una differenza di retribuzione dei lavoratori di sesso femminile nei confronti dei lavoratori di sesso maschile per uno stesso lavoro o un lavoro di uguale valore deve, in linea di principio, essere ritenuta in contrasto con l'art. 119 del Trattato e, di conseguenza, con la direttiva. La situazione sarebbe diversa solo nel caso in cui la differenza di trattamento fosse giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in particolare, le citate sentenze Macarthy, punto 12, e Hill e Stapleton, punto 34).
- 67 Inoltre, il motivo fatto valere dal datore di lavoro per spiegare la disparità deve rispondere ad un'effettiva esigenza dell'impresa, essere idoneo a raggiungere l'obiettivo perseguito ed essere a tal fine necessario (v. sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka, Racc. pag. 1607, punto 36).
- 68 Per quanto riguarda più in particolare la prima branca di quest'ultimo aspetto delle questioni pregiudiziali così come riformulate, relativo alle eventuali giustificazioni di una disparità di trattamento, basta constatare che risulta da quanto precede che il datore di lavoro può validamente spiegare la differenza di

retribuzione in particolare tramite circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati, purchè esse costituiscano ragioni obiettivamente giustificate, estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e conformi al principio di proporzionalità.

- 69 Tale valutazione dei fatti incombe al giudice a quo in ogni causa che gli viene sottoposta, tenuto conto di tutti gli elementi del fascicolo.
- 70 Per quanto riguarda la seconda branca del detto aspetto delle questioni pregiudiziali così come riformulate, è giocoforza constatare che l'art. 119, terzo comma, del Trattato opera una netta distinzione tra il lavoro pagato a cottimo e il lavoro pagato a tempo.
- 71 Nella prima ipotesi la detta disposizione prevede che la retribuzione corrisposta debba essere fissata in base a una stessa unità di misura, senza alcun'altra precisazione.
- 72 Ora, per quanto riguarda il lavoro a cottimo è indispensabile che il datore di lavoro possa tenere conto della produttività dei lavoratori e, quindi, della loro capacità individuale di lavoro.
- 73 In tale contesto, la Corte ha del resto già statuito che, nel caso in cui l'unità di misura sia la stessa per due gruppi di lavoratori che svolgono un medesimo lavoro retribuito a cottimo, il principio della parità delle retribuzioni non vieta che questi lavoratori percepiscano retribuzioni differenti se queste ultime sono la

conseguenza dei risultati differenti del lavoro individuale (v., in tal senso, citata sentenza Royal Copenhagen, punto 21).

74 Nel secondo caso, invece, il criterio accolto dall'art. 119, terzo comma, del Trattato è quello dello «stesso posto di lavoro», nozione questa equivalente a quella di «stesso lavoro» utilizzata nel primo comma della disposizione de qua e nell'art. 1 della direttiva.

75 Ora, come già ricordato ai punti 42, 43 e 48 della presente sentenza, tale nozione viene definita sulla base di criteri oggettivi, tra i quali non figura il fattore, essenzialmente soggettivo e variabile, del rendimento di ciascun lavoratore preso singolarmente.

76 Nei limiti in cui le questioni riguardano incontestabilmente attività pagate a tempo, come il giudice a quo ha d'altra parte rilevato nella sua ordinanza di rinvio, discende da quanto precede che circostanze connesse alla persona del lavoratore e non determinabili obiettivamente al momento della sua assunzione ma rivelabili solo nel corso dello svolgimento concreto delle sue attività, come la capacità personale di lavoro o la qualità delle prestazioni effettivamente fornite da tale lavoratore, non possono essere fatte valere dal datore di lavoro per giustificare la fissazione, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, di una retribuzione diversa da quella versata ad un collega dell'altro sesso che svolge un lavoro identico o comparabile.

77 Come la Commissione ha giustamente rilevato relativamente ad un lavoro pagato a tempo, un datore di lavoro può quindi corrispondere uno stipendio diverso sulla base della qualità delle prestazioni fornite al momento del compimento effettivo del lavoro loro inizialmente affidato solo accordando mansioni diverse ai

lavoratori interessati, per esempio assegnando ad un altro posto di lavoro il dipendente le cui prestazioni si rivelino non conformi alle aspettative. Infatti, nulla impedisce che, in circostanze come quelle descritte al punto precedente, possa validamente tenersi conto delle capacità personali per influire sullo svolgimento della carriera di un lavoratore nei confronti di quella del suo collega e, quindi, sulla destinazione come pure sulla retribuzione conseguenti degli interessati, quand'anche, all'inizio del rapporto di lavoro, si sia ritenuto che essi svolgessero uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale.

78 Occorre ancora precisare a tal riguardo che, contrariamente a quanto sembra ammettere il giudice a quo, non è possibile trattare nella stessa maniera tutti gli elementi concernenti direttamente la persona del lavoratore ed equiparare così, in particolare, la formazione professionale necessaria per svolgere l'attività di cui si tratta e i risultati concreti di quest'ultima. Infatti, se la formazione professionale costituisce un criterio valido, non solo per verificare se i lavoratori effettuino o meno uno stesso lavoro, ma anche per giustificare obiettivamente, all'occorrenza, una differenza nelle retribuzioni corrisposte a lavoratori che svolgono attività comparabili (v., in tal senso, la citata sentenza *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, punto 19), ciò è in ragione del fatto che essa è obiettivamente conosciuta al momento dell'assunzione del lavoratore, mentre le prestazioni di lavoro possono essere valutate solo in seguito e non sono quindi di natura tale da motivare in modo valido una disparità di trattamento sin dal momento dell'entrata in servizio dei lavoratori interessati.

79 Di conseguenza, il datore di lavoro non può, al momento dell'assunzione dei lavoratori interessati, versare ad un lavoratore determinato una retribuzione inferiore a quella corrisposta al suo collega dell'altro sesso, e giustificare in seguito tale differenza facendo valere la migliore qualità del lavoro fornito da quest'ultimo o basandosi sulla circostanza che la qualità del lavoro compiuto dal primo non avrebbe smesso di diminuire dal momento della sua entrata in servizio, qualora sia dimostrato che gli interessati svolgono effettivamente lo stesso lavoro

o, quanto meno, un lavoro di valore uguale. Infatti, se quest'ultima condizione è soddisfatta, la giustificazione di una disparità di trattamento tratta dalla valutazione futura delle rispettive prestazioni dei lavoratori interessati non è tale da escludere l'esistenza di considerazioni fondate sulla diversità di sesso degli stessi. Ora, come risulta già dai punti 30 e 66 della presente sentenza, la differenza di retribuzione tra un lavoratore di sesso femminile ed un lavoratore di sesso maschile che occupano uno stesso posto di lavoro può essere giustificata solo da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione connessa alla diversità di sesso.

80 Alla luce del complesso delle considerazioni che precedono, si devono risolvere le questioni poste nel senso che il principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile sancito all'art. 119 del Trattato e precisato dalla direttiva deve essere interpretato come segue:

- un'indennità mensile integrativa dello stipendio, alla quale i lavoratori interessati hanno diritto in applicazione del loro contratto individuale di lavoro e versata dal datore di lavoro in ragione del loro impiego, costituisce una retribuzione che rientra nell'ambito di applicazione del detto art. 119 e della direttiva; la parità delle retribuzioni deve essere assicurata non solo in relazione ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori, ma anche alla luce di ciascun elemento della retribuzione preso separatamente;
- il fatto che il lavoratore di sesso femminile che sostiene di essere vittima di una discriminazione basata sul sesso e il lavoratore di sesso maschile di riferimento sono inquadrati nella stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro non è, da solo, sufficiente per concludere che i due lavoratori interessati svolgono uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale ai sensi degli

artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva, costituendo tale circostanza solo un indizio tra gli altri del soddisfacimento di tale criterio;

- di norma, spetta al lavoratore che si ritiene vittima di una discriminazione fornire la prova ch'egli percepisce una retribuzione inferiore a quella versata dal datore di lavoro al suo collega dell'altro sesso e ch'egli svolge in realtà lo stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, comparabile a quello svolto dal suo collega di riferimento; il datore di lavoro ha allora la possibilità non solo di contestare che le condizioni di applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile ricorrano nel caso di specie, ma anche di far valere motivi obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso per giustificare la differenza di retribuzione accertata;
  
- una differenza di retribuzione può essere giustificata da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati, purché esse costituiscano ragioni obiettive, estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e conformi al principio di proporzionalità;
  
- per quanto riguarda un lavoro pagato a tempo, una differenza di retribuzione corrisposta, al momento della loro assunzione, a due lavoratori di sesso opposto per uno stesso posto di lavoro o per un lavoro di valore uguale non può essere giustificata da fattori conosciuti solo dopo l'entrata in servizio dei lavoratori interessati e valutabili solo nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro, come una differenza nella capacità individuale di lavoro degli

interessati o nella qualità delle prestazioni di un determinato lavoratore rispetto a quelle del suo collega.

### Sulle spese

- 81 Le spese sostenute dal governo austriaco e dalla Commissione, che hanno 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.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Oberlandesgericht Wien, con ordinanza del 15 giugno 1999, dichiara:

**Il principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile sancito all'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e precisato**

dalla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, dev'essere interpretato come segue:

- un'indennità mensile integrativa dello stipendio, alla quale i lavoratori interessati hanno diritto in applicazione del loro contratto individuale di lavoro e versata dal datore di lavoro in ragione del loro impiego, costituisce una retribuzione che rientra nell'ambito di applicazione del detto art. 119 e della direttiva 75/117; la parità delle retribuzioni deve essere assicurata non solo in relazione ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori, ma anche alla luce di ciascun elemento della retribuzione preso separatamente;
  
- il fatto che il lavoratore di sesso femminile che sostiene di essere vittima di una discriminazione basata sul sesso e il lavoratore di sesso maschile di riferimento siano inquadrati nella stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro non è, da solo, sufficiente per concludere che i due lavoratori interessati svolgono uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva 75/117, costituendo tale circostanza solo un indizio tra gli altri del soddisfacimento di tale criterio;
  
- di norma, spetta al lavoratore che si ritiene vittima di una discriminazione fornire la prova ch'egli percepisce una retribuzione inferiore a quella versata dal datore di lavoro al suo collega dell'altro sesso e ch'egli svolge in realtà uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, comparabile a quello svolto dal suo collega di riferimento; il datore di lavoro ha allora la possibilità non solo di contestare che le condizioni di applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile ricorrano nel caso di specie, ma anche di far valere motivi obiettivi

ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso per giustificare la differenza di retribuzione accertata;

- una differenza di retribuzione può essere giustificata da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati, purché esse costituiscano ragioni obiettive, estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e conformi al principio di proporzionalità;
  
- per quanto riguarda un lavoro pagato a tempo, una differenza di retribuzione corrisposta, al momento della loro assunzione, a due lavoratori di sesso opposto per uno stesso posto di lavoro o per un lavoro di valore uguale non può essere giustificata da fattori conosciuti solo dopo l'entrata in servizio dei lavoratori interessati e valutabili solo nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro, come una differenza nella capacità individuale di lavoro degli interessati o nella qualità delle prestazioni di un determinato lavoratore rispetto a quelle del suo collega.

Gulmann

Skouris

Schintgen

Macken

Cunha Rodrigues

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 26 giugno 2001.

Il cancelliere

Il presidente della Sesta Sezione

R. Grass

C. Gulmann