

LAWRENCE E A.

SENTENZA DELLA CORTE

17 settembre 2002 *

Nel procedimento C-320/00,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito) nelle controversie dinanzi ad essa pendenti tra

A.G. Lawrence e altri

e

Regent Office Care Ltd,

Commercial Catering Group,

Mitie Secure Services Ltd,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 141, n. 1, CE,

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE,

composta dai sigg. G.C. Rodríguez Iglesias, presidente, P. Jann, dalle sig.re F. Macken e N. Colneric (relatore), e dal sig. S. von Bahr, presidenti di sezione, dai sigg. D.A.O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, M. Wathelet, R. Schintgen e V. Skouris, giudici,

avvocato generale: L.A. Geelhoed
cancelliere: H.A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il sig. Lawrence e altri, dal sig. B. Langstaff, QC, e dalla sig.ra D. Rose, barrister;
- per la Mitie Secure Services Ltd, dal sig. B. Napier, barrister;
- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra G. Amodeo, in qualità di agente, assistita dal sig. N. Paines, QC;
- per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra N. Yerrell e dal sig. A. Aresu, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del sig. Lawrence e altri, rappresentati dal sig. B. Langstaff e dalla sig.ra D. Rose, della Mitie Secure Services Ltd, rappresentata dal sig. B. Napier, del governo del Regno Unito, rappresentato dalla sig.ra G. Amodeo e dal sig. N. Paines, e della Commissione, rappresentata dal sig. M. Shotter, in qualità di agente, e dalla sig.ra N. Yerrell, all'udienza dell'8 gennaio 2002,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 14 marzo 2002,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 20 luglio 2000, pervenuta in cancelleria il 22 agosto successivo, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha proposto alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 141, n. 1, CE.

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di controversie che vedono il sig. Lawrence ed altri 446 lavoratori, quasi tutti di sesso femminile (in prosieguo: i «ricorrenti nella causa principale»), contrapposti alle imprese Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd (in prosieguo: le «imprese convenute nella causa principale»), presso le quali essi sono o sono stati dipendenti, controversie relative ad una pretesa di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile.

Controversie nella causa principale e questioni pregiudiziali

- 3 Sino al 1990 circa, il North Yorkshire County Council (in prosieguo: il «Council») ha gestito direttamente i compiti di pulizia e di ristorazione negli istituti scolastici dipendenti da tale ente. La responsabilità della prestazione di tali servizi è stata quindi trasferita alle imprese convenute nella causa principale nell'ambito di una gara di appalto obbligatoria imposta dal Local Government Act 1988 (legge del 1988 sull'amministrazione locale).

- 4 Nel corso del periodo di durata dell'appalto, talune lavoratrici hanno promosso nei confronti del Council un ricorso volto ad ottenere la parità di retribuzione, senza discriminazioni basate sul sesso, in base all'Equal Pay Act 1970 (in prosieguo: la «legge del 1970»). Le ricorrenti in tale causa hanno infine ottenuto l'accoglimento delle loro domande in forza di una sentenza della House of Lords (Regno Unito) del 6 luglio 1995 (ICR 833). Il Council aveva accettato i risultati di uno studio nazionale sulla valutazione delle mansioni del 1987, secondo cui il lavoro delle ricorrenti in detta causa era di valore identico a quello svolto dagli uomini addetti a mansioni quali il giardinaggio, la raccolta dei rifiuti e la manutenzione delle fognature. La House of Lords ha respinto la tesi secondo cui il Council, per poter competere con una società commerciale in una gara di appalto e sul mercato libero, era legittimato a corrispondere una retribuzione inferiore ai lavoratori di sesso femminile. Essa ha parimenti respinto la tesi secondo cui la disparità di retribuzione controversa era in realtà dovuta ad una ragione diversa dalla differenza di sesso. In breve, la House of Lords ha deciso che le ricorrenti in tale causa avevano il diritto, ai fini del riconoscimento della parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso, di essere raffrontate con lavoratori di sesso maschile alle dipendenze del Council, operanti in altri settori d'attività, il cui lavoro era stato riconosciuto equivalente in base allo studio sulla valutazione delle mansioni.

5 A seguito di detta sentenza della House of Lords, le lavoratrici facenti parte del personale di ristorazione e di pulizia che si trovavano ancora alle dipendenze del Council e le cui retribuzioni erano inferiori a quelle corrispondenti al livello loro riconosciuto nello studio sulla valutazione delle mansioni sono state risarcite dal Council e le loro retribuzioni sono state parificate alle retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile il cui lavoro era stato giudicato di valore identico.

6 Quando il Council ha concluso con le imprese convenute nella causa principale convenzioni relative a servizi di ristorazione e di pulizia, tali imprese hanno riassunto un certo numero di lavoratrici dipendenti del Council, offrendo loro retribuzioni inferiori a quelle corrisposte dal medesimo prima del trasferimento di attività. Esse hanno inoltre assunto nuove lavoratrici subordinate che non erano mai state alle dipendenze del Council, con retribuzioni inferiori a quelle versate da quest'ultimo alle proprie dipendenti prima del trasferimento.

7 I ricorrenti nella causa principale sono lavoratori che sono o sono stati alle dipendenze delle tre imprese convenute nella causa principale per la prestazione di servizi di pulizia e ristorazione in scuole dipendenti dal Council. Per la maggior parte, essi erano stati originariamente assunti dal Council per prestare gli stessi servizi nelle medesime scuole.

8 Nel dicembre 1995 i ricorrenti nella causa principale hanno promosso nei confronti delle imprese convenute nella causa principale, dinanzi all'Industrial Tribunal (England & Wales) (Regno Unito), alcuni ricorsi sulla base della legge del 1970. Essi hanno interposto contro la sentenza di questo giudice appello

dinanzi all'Employment Appeal Tribunal (Regno Unito), il quale ha respinto il ricorso nel merito. Essi hanno quindi impugnato tale decisione dinanzi al giudice del rinvio sostenendo che, nelle circostanze particolari del caso di specie, l'art. 141 CE conferiva loro il diritto di rivendicare la parità di retribuzione nei confronti dei lavoratori di sesso maschile alle dipendenze del Council e considerati ai fini del raffronto, senza doversi verificare se essi fossero originariamente dipendenti del Council ovvero se lo siano attualmente.

- 9) Ai fini dell'udienza preliminare nella causa principale, le parti hanno convenuto di partire dal presupposto dell'esistenza di una differenza, a svantaggio dei ricorrenti nella causa principale, tra le condizioni del rapporto di lavoro di questi ultimi e quelle dei lavoratori a cui essi erano stati raffrontati. L'ordinanza di rinvio precisa che agli stessi fini le parti si sono basate sui seguenti presupposti:

«a) si è verificato un trasferimento di impresa allorché i pertinenti contratti di ristorazione e di pulizia sono stati trasferiti alla parte convenuta;

b) le mansioni svolte dai ricorrenti alle date del rispettivo trasferimento erano di valore pari a quelle svolte dalle persone scelte per il raffronto;

c) alle date di presentazione dei vari ricorsi iniziali, le mansioni svolte dai ricorrenti erano ancora di valore pari a quelle delle persone scelte per il raffronto;

d) per tutto il periodo rilevante, le persone scelte per il raffronto sono state dipendenti del Council».

10 Per decidere la causa principale, il giudice del rinvio deve stabilire se, a fondamento della loro domanda intesa ad ottenere dalle imprese convenute nella causa principale la parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso, i ricorrenti nella causa principale abbiano diritto ad utilizzare come parametri di riferimento le condizioni generali del rapporto di lavoro di taluni dipendenti di sesso maschile del Council. Di conseguenza, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil division) ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 141 [CE] sia direttamente applicabile nelle circostanze del caso di specie (quali esposte nella presente decisione), cosicché i ricorrenti possano fondarsi su tale norma nell'ambito di procedimenti nazionali al fine di essere posti in condizione di raffrontare il loro salario con quello di lavoratori di sesso maschile alle dipendenze del North Yorkshire County Council, i quali svolgono un lavoro di valore pari al loro.

2) Se un ricorrente che intenda fondarsi sull'effetto diretto dell'art. 141 [CE] possa farlo solo se il datore di lavoro convenuto sia in condizione di poter chiarire il motivo del trattamento salariale praticato nei confronti dei propri dipendenti dal datore di lavoro delle persone scelte per il raffronto».

Sulle questioni pregiudiziali

- 11 Per risolvere la prima questione occorre preliminarmente ricordare che l'art. 141, n. 1, CE enuncia il principio secondo cui uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore dev'essere retribuito allo stesso modo, sia esso svolto da un lavoratore di sesso maschile o da un lavoratore di sesso femminile.

- 12 Come la Corte ha 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 (v. sentenza 26 giugno 2001, causa C-381/99, Brunnhofer, Racc. pag. I-4961, punto 28).

- 13 La Corte ha riconosciuto l'effetto diretto del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile sancito dal Trattato CE. Essa ha stabilito che tale principio riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, come pure per i contratti fra singoli (v., in particolare, citata sentenza Defrenne II, punti 39 e 40).

- 14 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve verificare se l'art. 141, n. 1, CE, sia applicabile in circostanze come quelle della fattispecie in esame nella causa principale.

- 15 La peculiarità della fattispecie in esame nella causa principale risiede in tre caratteristiche. Innanzi tutto, le persone le cui retribuzioni sono oggetto di raffronto lavorano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, ossia, da un lato, il Council e, dall'altro, le imprese convenute nella causa principale. Inoltre, i ricorrenti nella causa principale svolgono per tali imprese un lavoro identico a quello che alcuni di loro effettuavano per il Council prima del trasferimento d'impresa. Infine, questo lavoro è stato ed è tuttora riconosciuto di valore pari a quello svolto dai dipendenti del Council scelti per il raffronto.
- 16 Il giudice del rinvio non ha sottoposto alcuna questione in ordine alla tutela derivante, in un caso del genere, dalla direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26). Le sue questioni riguardano solo l'art. 141, n. 1, CE.
- 17 Va rilevato in proposito che nella formulazione dell'art. 141, n. 1, CE nulla lascia intendere che l'applicabilità di tale disposizione sia limitata a situazioni in cui uomini e donne svolgano la propria attività lavorativa per un medesimo datore di lavoro. La Corte ha stabilito che il principio sancito da questo articolo può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali, in particolare nel caso di discriminazioni che traggono direttamente origine da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoro venga svolto nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici (v., in particolare, sentenze Defrenne II, citata, punto 40; 27 marzo 1980, causa 129/79, Macarthys, Racc. pag. 1275, punto 10, e 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 911, punto 17).
- 18 Qualora, tuttavia — come nella fattispecie in esame nella causa principale —, le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro ovvero un lavoro di identico valore non possano essere ricondotte ad un'unica fonte, manca un soggetto che sia responsabile della disegualianza e

che possa ristabilire la parità di trattamento. Una situazione di tal genere non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 141, n. 1, CE. Il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori non possono in tal caso essere raffrontati sulla base di tale disposizione.

- 19 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, si deve risolvere la prima questione nel senso che non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 141, n. 1, CE, una situazione in cui, come nella fattispecie in esame nella causa principale, le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori di sesso diverso che svolgono uno stesso lavoro ovvero un lavoro di identico valore non possono essere ricondotte ad un'unica fonte.
- 20 Considerata la soluzione data alla prima questione, non occorre risolvere la seconda.

Sulle spese

- 21 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito 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,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) con ordinanza 20 luglio 2000, dichiara:

Non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 141, n. 1, CE una situazione in cui, come nella fattispecie in esame nella causa principale, le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori di sesso diverso che svolgono uno stesso lavoro ovvero un lavoro di identico valore non possono essere ricondotte ad un'unica fonte.

Rodríguez Iglesias

Jann

Macken

Colneric

von Bahr

Edward

La Pergola

Puissochet

Wathelet

Schintgen

Skouris

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 17 settembre 2002.

Il cancelliere

Il presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias