

Nella causa 61/81,

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, rappresentata dal sig. John Forman, membro del suo ufficio legale, in qualità di agente, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso il sig. Oreste Montalto, membro dell'ufficio legale della Commissione, edificio Jean Monnet, Kirchberg,

ricorrente,

contro

REGNO UNITO DI GRAN BRETAGNA E IRLANDA DEL NORD, rappresentato dalla sig.ra Dagtoglou, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistita dall'avv. Peter Scott, Q.C., e con domicilio eletto in Lussemburgo presso l'Ambasciata britannica, 28, boulevard Royal,

convenuto,

causa avente ad oggetto la dichiarazione che il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dalla direttiva del Consiglio, 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE, per il riavvicinamento 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),

LA CORTE,

composta dai signori J. Mertens de Wilmars, presidente, G. Bosco, A. Touffait e O. Due, presidenti di Sezione, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, U. Everling, A. Chloros e F. Grévisse, giudici,

avvocato generale: P. VerLoren van Themaat  
cancelliere: P. Heim

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

### In fatto

I — Gli antefatti ed il procedimento

a) *Il diritto comunitario vigente*

L'art. 119, 1° comma, del Trattato CEE dispone che:

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

La direttiva 75/117 dispone, all'art. 1, che:

«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».

b) *Il diritto nazionale vigente*

Nel Regno Unito, nel settore disciplinato dalla direttiva n. 75/117, è stato adottato l'Equal Pay Act del 1970 nella versione modificata dal Sex Discrimination Act del 1975.

L'art. 1, n. 1, della suddetta legge stabilisce il principio che qualsiasi contratto in forza del quale una donna è occupata in un'azienda in Gran Bretagna si presume contenga la clausola della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile. Il numero 2 del suddetto articolo distingue il caso della donna che, nello stesso posto, effettua lo stesso lavoro di un uomo (like-work), da quello della donna che effettua un lavoro «considerato equivalente» (work rated as equivalent) a quello di un uomo. L'art. 1, n. 4, definisce la nozione di «stesso lavoro» come un lavoro che è «lo stesso» (the same) o «di natura molto simile» (a broadly similar nature) qualora, sotto il profilo delle condizioni di lavoro, le eventuali differenze tra il lavoro svolto dal lavoratore di sesso femminile e quello svolto dal lavoratore di sesso maschile siano irrilevanti.

A proposito del lavoro considerato equivalente, il numero 5 stabilisce:

«Si presume che una donna effettui un lavoro considerato equivalente a quello di un uomo se, e soltanto se, al lavoro effettuato dalla donna e a quello effettuato dall'uomo è stato attribuito uguale valore, tenuto conto di quanto si richiede al lavoratore sotto vari aspetti (ad esempio, forza, abilità, decisione) in esito ad uno studio condotto allo scopo di valutare, in funzione di questi diversi fattori,

i lavori che devono essere effettuati da tutti o da parte dei dipendenti di un'impresa o di un gruppo d'impresе . . .».

*c) Il procedimento*

Il 3 aprile 1979, la Commissione inviava al Governo britannico una lettera con cui iniziava la procedura prevista dall'art. 169, 1° comma, del Trattato CEE. Ritenendo insoddisfacenti le osservazioni presentate il 19 giugno 1979 dal detto Governo, il 19 maggio 1980 la Commissione emetteva nei confronti del Regno Unito, ai sensi della suddetta disposizione, un parere motivato in data 8 maggio 1980. Premesso che, a suo parere, le norme britanniche non avevano attuato correttamente l'art. 1 della direttiva n. 75/117, la Commissione invitava il Regno Unito ad adottare i provvedimenti necessari onde conformarsi al parere motivato nel termine di due mesi.

In esito a detto parere il Regno Unito, con lettera del 3 novembre 1980, dichiarava di ritenere la normativa britannica perfettamente conforme alla disciplina comunitaria vigente, e che non fosse quindi necessario adottare alcun tipo di provvedimento onde ottemperare all'art. 119 del Trattato nonché alla direttiva n. 75/117.

La Commissione, ritenendo che il Regno Unito non si era conformato al parere motivato, ha deciso di presentare questo ricorso pervenuto nella cancelleria della Corte il 18 marzo 1981.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria. Essa ha tuttavia chiesto alla Commissione di rispondere per iscritto, prima del 31 gennaio 1982, ai seguenti quesiti:

1. In quale modo gli Stati membri abbiano ottemperato all'obbligo stabilito dalla direttiva 75/117 e relativo al lavoro che si considera di valore uguale. Quali siano le leggi nazionali adottate. Se, a parere della Commissione, queste costituiscano una corretta attuazione della direttiva.
2. Se la Commissione sia in possesso di informazioni sull'effettiva applicazione della direttiva, in particolare da parte dei giudici.
3. Se la Commissione possa fornire alla Corte precisazioni circa gli altri metodi, oltre a quello dell'istituzione di sistemi di valutazione obbligatoria, che menziona al punto 14 della replica e che consentano di accertare o di stabilire se un lavoro è di valore uguale.

La Commissione ha risposto ai suddetti quesiti; le risposte si trovano infra sub IV.

II — Le conclusioni delle parti

La Commissione conclude che la Corte voglia:

- «1. Dichiarare che il Regno Unito, omettendo di adottare le disposizioni legislative, regolamentari od amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva 10 febbraio 1975 n. 75/117 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, a proposito del la-

voro considerato di valore uguale, è venuto meno agli obblighi impostigli dalla suddetta direttiva.

2. Condannare il Governo del Regno Unito alle spese».

II *Governo del Regno Unito* conclude che la Corte voglia:

- «1. Respingere il ricorso della Commissione.
2. Condannare la Commissione alle spese».

### III — I mezzi e gli argomenti delle parti

Nel ricorso la *Commissione* precisa anzitutto che il quarto considerando della direttiva 75/117 stabilisce «che è opportuno rafforzare le disposizioni legislative di base con norme volte a facilitare l'applicazione di fatto del principio della parità, in modo che tutti i lavoratori della Comunità possano godere di una tutela in questo campo»; e che la Corte ha dichiarato nella sentenza Defrenne (8 aprile 1976, causa 43/75, Racc. 1976, pag. 455) che «gli atti comunitari in materia (cioè tra l'altro, la direttiva 75/117, attuano l'art. 119 ampliando il criterio di "stesso lavoro", in conformità tra l'altro con le disposizioni della convenzione n. 100 sulla parità di retribuzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, 1951, il cui art. 2 parla di parità di retri-

buzione per un lavoro di uguale valore» (punto 20 della motivazione).

Dalla distinzione stabilita dall'art. 1, 4 e 5 della legge britannica si desume che il lavoratore di sesso femminile può percepire una retribuzione uguale per un lavoro che, pur non essendo uguale, ha un valore uguale a quello del lavoro effettuato dal lavoratore di riferimento di sesso maschile, solo se l'azienda presso cui essi lavorano ha applicato un sistema od uno studio di valutazione delle mansioni. Infatti, mentre il numero 4 non ha esteso la nozione di «stesso lavoro» alla nozione di lavoro di «valore uguale», il numero 5 dell'art. 2 ha subordinato la nozione di lavoro di «valore uguale» all'applicazione nell'azienda di un sistema di valutazione delle mansioni di cui il datore di lavoro non è affatto obbligato a servirsi. Benché l'art. 2, n. 4, definisca la nozione di «stesso lavoro», nel senso che esso include qualsiasi lavoro «di natura molto simile», la sua portata non è sufficientemente ampia, «essendo molto probabile che un lavoro cui è stato attribuito un valore uguale non sia "di natura molto simile", proprio in quanto gli è stato attribuito "valore uguale"».

A sostegno della suddetta tesi, la Commissione cita la causa Capper Pass (1977, ICR 83) in cui il presidente dell'Employment Appeal Tribunal ha dichiarato che il diritto britannico ha scelto come criterio per determinare l'esistenza o meno di una discriminazione, una via di mezzo tra la nozione di «stesso lavoro» e quella di «lavoro cui è attribuito un valore uguale». Inoltre, il 14 gennaio 1981 l'Equal Opportunities Commission (EOC) istituita dal Sex Discrimination Act del 1975, ha dichiarato che la definizione comunitaria di parità delle retribuzioni estende tale diritto a coloro il cui lavoro è considerato «di valore uguale», ma che la mancanza di un sistema ufficiale di valutazione delle mansioni deve indurre il Governo britannico ad emendare su questo punto la legge britannica in materia.

Nel controricorso, il *Regno Unito* ricorda che, durante la fase preliminare, ha sempre sostenuto di aver attuato correttamente la direttiva 75/117. Esso tiene fermo tale assunto e ribadisce che l'interpretazione che la Commissione cerca di dare della suddetta direttiva è incompatibile «non solo con le dichiarazioni fatte al momento dell'adozione da parte del Consiglio del testo della direttiva, ma altresì con il testo medesimo». La Commissione non ha ribattuto a questo argomento, limitandosi a dichiarare «che non è stata persuasa» dalla tesi del Regno Unito, ed ha affermato che gli Stati membri sono tenuti a dare attuazione completa al principio della parità di retribuzione sul piano nazionale, senza precisare il modo in cui il testo della direttiva si dovrebbe conciliare con l'efficacia attribuitagli dalla Commissione.

Al momento dell'adozione della direttiva da parte del Consiglio, il Regno Unito ha fatto espressamente inserire nel verbale una dichiarazione relativa all'espressione «lavoro cui è attribuito un valore uguale», del seguente tenore:

«I casi in cui il Regno Unito ritiene che si debba attribuire valore uguale ad un lavoro sono i seguenti: quando il lavoro è molto simile, o quando la retribuzione si basa sui risultati della valutazione delle mansioni.»

Poiché questa dichiarazione non ha suscitato alcuna obiezione, il Regno Unito sostiene che, purché la sua condotta sia conforme a tale dichiarazione, la Commissione non può più sollevare obiezioni.

Il Regno Unito ha inoltre trasmesso alla Commissione il testo della legge in que-

stione nel febbraio del 1976, ma solo nel 1979 la Commissione ha eccepito per la prima volta l'incompatibilità di detta legge con la direttiva 75/117.

Il Regno Unito esamina poi la lettera e lo scopo della direttiva 75/117. Lo scopo generale della direttiva si deve desumere dall'art. 119 del Trattato, come la Corte ha rilevato nella causa 43/75 (sopramenzionata). La Corte ha altresì dichiarato nella sentenza 31 marzo 1981 (causa Jenkins, 96/80, Racc. 1981, pag. 911, punto 21 della motivazione) che

«L'art. 1 di detta direttiva si limita, nel primo comma, a ribadire il principio della parità di retribuzione, formulato all'art. 119 del Trattato, e precisa, nel secondo comma, le condizioni d'applicazione dello stesso principio, qualora un sistema di classificazione professionale venga impiegato per determinare le retribuzioni».

La direttiva 75/117 deve quindi essere considerata nel suo complesso per poterne stabilire il significato e la portata. Orbene, il 2° comma dell'art. 1 della suddetta direttiva fissa condizioni chiare e specifiche per i casi in cui si ricorra ad un sistema di valutazione delle mansioni per fissare le retribuzioni. In mancanza di un sistema di valutazione — e il Regno Unito non conosce alcun altro mezzo per confrontare il valore di mansioni diverse — il metodo più vicino al confronto è quello, adottato dalla normativa britannica, che tiene conto delle grandi analogie della natura del lavoro.

Dalla tesi della Commissione si desume che la direttiva 75/117 obbligherebbe gli Stati membri ad adottare provvedimenti

che consentano a qualsiasi dipendente di esigere che venga effettuata la valutazione delle mansioni onde stabilire se il valore del suo lavoro è uguale a quello di un altro. Ma tale assunto è incompatibile con la lettera dell'art. 1, poiché ignora l'espressione «cui è attribuito valore uguale», espressione che manifestamente non equivale a «lavoro di valore uguale». Dalla lettera dell'art. 1, il Regno Unito desume che detto articolo non stabilisce che al dipendente spetti il diritto di esigere che la retribuzione venga fissata mediante un sistema di classificazione delle mansioni; è quindi impossibile sostenere l'esistenza di tale diritto senza forzare la lettera della direttiva. Se la direttiva dovesse essere interpretata nel senso lato attribuitole dalla Commissione, gli Stati membri dovrebbero preliminarmente discutere almeno i punti fondamentali circa i criteri per stabilire quando ed in che misura un dipendente possa pretendere che la sua retribuzione venga fissata mediante un sistema di classificazione, prima di tentare di armonizzare le loro disposizioni nazionali.

In realtà, la tesi della Commissione ignora la differenza che esiste tra «l'obbligo di valersi di sistemi di classificazione professionale in modo non discriminatorio e l'obbligo di consentire ai dipendenti di esigere che le loro mansioni vengano confrontate con altre mansioni diverse».

Circa il nesso storico tra la direttiva 75/117 e la Convenzione n. 100 dell'OIL, diversamente da quanto sembra inferirne la Commissione, «la Convenzione non stabilisce che qualcuno fissi il valore di ciascuna mansione a scopo comparatistico e nemmeno prevede implicitamente od espressamente una qualsiasi forma di valutazione delle mansioni obbligatoria».

Il Regno Unito sostiene quindi che la propria normativa in materia rispecchia fedelmente lo spirito della direttiva 75/117, come sopra definito. Dopo aver richiamato le varie disposizioni che ha adottato per attuare il principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile, il Governo britannico ammette che l'Equal Pay Act «non consente al dipendente di pretendere la classificazione delle mansioni, ma lo autorizza (art. 1, 5° comma) a pretendere di essere retribuito senza discriminazioni basate sul sesso». Per contro, questo diritto vale anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia tenuto conto dei risultati di uno studio sulla classificazione delle mansioni. A sostegno di questa tesi, il Governo britannico cita la causa O'Brien c/ Sim-Chem Limited (ICR 1980, pag. 573). In ogni caso, la House of Lords osservava in quella causa che:

«È importante rilevare l'impossibilità di effettuare uno studio sulla classificazione delle mansioni senza che le parti interessate — ivi compreso chiaramente il datore di lavoro — si siano accordate in tal senso. Forse si è ritenuto che non si poteva ragionevolmente render obbligatorio uno studio del genere».

Da ultimo il Regno Unito insiste sugli aspetti pratici connessi alle conseguenze della tesi sostenuta dalla Commissione, qualora li si confronti con i vantaggi del sistema attualmente in vigore nel Regno Unito. Questi problemi pratici — e soprattutto quello delle notevoli spese connesse ai metodi di valutazione obbligatoria — incidono sulla questione se l'interpretazione sostenuta dalla Commissione possa essere quella concordata da tutti i membri del Consiglio.

Nella replica la *Commissione* esamina in primo luogo la questione del valore e del contenuto della dichiarazione fatta dal Regno Unito al momento dell'adozione della direttiva 75/117.

lora non vi sia un sistema di classificazione professionale (tesi della Commissione»).

Prima di affrontare queste tesi, la Commissione fa due osservazioni preliminari:

Il Regno Unito, nell'insistere sull'importanza di questa dichiarazione — la quale costituisce un'iniziativa unilaterale che non è stata approvata o appoggiata dal Consiglio, né dibattuta in seno allo stesso — non solo non rinsalda la propria posizione, ma al contrario la indebolisce. Infatti, con una precisazione del genere lo Stato membro interessato cerca di compensare, per quanto possibile e per lo meno sul piano politico, una deficienza del testo. In diritto, la dichiarazione unilaterale di uno Stato membro non può incidere sull'interpretazione di una parte della legislazione comunitaria. Inoltre, dalla dichiarazione si desume che questa non è volta a dimostrare che nel Regno Unito la parità delle retribuzioni è subordinata ad uno studio di valutazione delle mansioni, e solo col consenso del datore di lavoro, bensì indica semplicemente che le mansioni devono essere valutate prima di poter essere considerate di valore uguale, affermazione che riscuote la piena approvazione della Commissione.

In secondo luogo, a proposito dell'interpretazione della direttiva, la Commissione sostiene che il nocciolo della lite è se l'adozione di un sistema di valutazione delle mansioni previo accordo tra il datore di lavoro ed i dipendenti nonché i loro rappresentanti «costituisca una condizione preliminare per l'attuazione del principio della parità di retribuzione (tesi del Regno Unito), ovvero qualunque lavoratore (di sesso femminile) possa comunque pretendere di percepire una retribuzione uguale per un lavoro diverso, ma di uguale valore, anche qua-

1. I sistemi di valutazione delle mansioni di questo genere sono poco usati fuori dal Regno Unito e riguardano quindi una percentuale limitata della manodopera nel complesso della Comunità. Ciò premesso, anche nel Regno Unito, i lavoratori che non effettuino lo stesso lavoro, od un lavoro molto simile, e non siano inclusi in un sistema di classificazione professionale, non possono far valere la disposizione della direttiva relativa ad un «lavoro cui è attribuito valore uguale».

2. Nel controricorso il Regno Unito ha modificato notevolmente la propria linea di difesa rispetto a quella adottata durante il procedimento stragiudiziale. In questo, esso aveva insistito sull'effetto combinato delle varie disposizioni dell'Equal Pay Act che in apparenza concordavano con un'interpretazione ammissibile della direttiva, mentre nel controricorso esso pone in maggior rilievo una valutazione «più critica della precisa lettera della stessa direttiva», il che rende molto più facile il giustificare le disposizioni nazionali di cui trattasi.

La direttiva 75/117 deve comunque essere interpretata alla luce degli scopi posti in evidenza dalla Corte di giustizia nella sentenza Defrenne (sopracitata), il che dal punto di vista positivo significa

che, ai sensi dell'art. 1 della suddetta direttiva, gli Stati membri devono adottare i provvedimenti necessari per consentire ad un lavoratore di sesso femminile di far valere, contro qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, che due mansioni, anche se diverse, possono essere di valore uguale e, dal punto di vista negativo, che la tesi del Regno Unito consistente nel circoscrivere la portata del 1° comma dell'art. 1 della direttiva 75/117, ponendo l'accento sull'espressione «è attribuito» e collegandola al secondo comma, è arbitraria ed in contrasto col principio di uguaglianza di cui all'art. 119 del Trattato. Ciò in considerazione, da un lato, della chiara espressione usata nella Convenzione n. 100 dell'OIL: «lavoro di valore uguale» e, d'altro lato, dello scopo perseguito dalla direttiva 75/117 e consistente nel ravvicinamento delle disposizioni nazionali in materia di attuazione del principio della parità di retribuzione, il quale rimarrebbe frustrato nel caso in cui la sua attuazione dipendesse dal consenso del datore di lavoro circa l'introduzione di un sistema di classificazione professionale, tanto più che il secondo comma dell'art. 1 della stessa direttiva pone l'accento soprattutto sul fatto che qualora, ma solo qualora, venga usato un sistema di classificazione professionale di questo genere, si devono osservare determinate condizioni, soprattutto quella dell'applicazione di criteri comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile, nonché quella dell'esclusione di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. Questa tesi è inoltre confermata dalla sentenza Jenkins (soprammenzionata), al punto 21 della motivazione, in cui è stabilito che il secondo comma dell'art. 1 della direttiva 75/117 precisa le condizioni d'applicazione del principio della parità di retribuzione, qualora un sistema di classificazione professionale venga impiegato per determinare le retribuzioni.

Non vi possono essere problemi legislativi per l'adozione di una disposizione

che si limita a riprodurre lo scopo della direttiva, soprattutto in quanto gli altri Stati membri hanno ottemperato senza difficoltà a tale obbligo.

Infine, per quanto riguarda gli argomenti pratici adottati dal Regno Unito, la Commissione «non ha compreso perché gli "inconvenienti" (dell'autorizzare un lavoratore di sesso femminile ad insistere — senza che questo implichi necessariamente "l'introduzione di sistemi di classificazione obbligatoria" — sul divieto di discriminazione in base al sesso, quando si tratta di un lavoro di valore uguale) supererebbero di gran lunga i "vantaggi" (del limitare la parità di retribuzione tra lavoratori di ambo i sessi ai casi — limitati — in cui vi sia valutazione delle mansioni)».

Nella controreplica il *Regno Unito* torna anzitutto sul valore e sul contenuto della dichiarazione fatta in occasione dell'adozione della direttiva 75/117. Questa dichiarazione non aveva lo scopo di descrivere la situazione esistente a quell'epoca nel Regno Unito, bensì quello di far constare la posizione che avrebbe assunto il Regno Unito dopo l'entrata in vigore della direttiva. Inoltre, è stato questo il motivo per cui esso ha accettato l'entrata in vigore della direttiva, giacché, se uno Stato membro, od una qualsiasi istituzione, avesse manifestato l'intenzione di contestare la posizione del Regno Unito, si sarebbe forse dovuta riconsiderare l'accettazione del progetto di direttiva. Non essendovi stata alcuna obiezione del ge-



nere il Regno Unito «sostiene che la Commissione non può ora opporsi».

Il Regno Unito ricorda poi che, in materia di direttive, gli Stati membri hanno piena facoltà di adeguare la loro legislazione con i mezzi più adatti al loro ordinamento giuridico. Così la dichiarazione di uno Stato membro sul modo in cui si propone di conseguire uno scopo non rende necessario che un altro Stato membro accetti di seguire lo stesso metodo ed il Regno Unito non ha preteso che tale accettazione vi sia stata. Se la tesi della Commissione fosse accolta, verrebbe meno un modo prezioso di facilitare l'accordo nelle discussioni in seno al Consiglio.

A proposito del contenuto della dichiarazione, contrariamente a quanto sostenuto dalla Commissione la dichiarazione indica che, nel Regno Unito, «si deve attribuire valore uguale ad un lavoro se (e solo se) questo è molto simile, o la retribuzione è basata sui risultati di valutazioni delle mansioni. Quest'ultima cosa può avvenire solo se il datore di lavoro accetta la valutazione».

Per quanto riguarda la lettera e l'efficacia della direttiva 75/117, il Regno Unito ribatte, punto per punto, agli argomenti della Commissione. In primo luogo, esso sostiene che tutti i sistemi di classificazione professionale nel Regno Unito devono osservare le norme che vietano le discriminazioni.

In secondo luogo esso nega di aver spostato il fulcro della propria linea difen-

siva: la Commissione ha piuttosto voluto trattare l'argomento relativo alla dichiarazione «come se fosse in primo piano», cosa inesatta giacché l'argomento, nel controricorso, compare nel capitolo intitolato «cronistoria».

Infine, per quanto riguarda la direttiva in sé, il Regno Unito deplora che la Commissione «non abbia ancora provveduto a conciliare la lettera della direttiva con quella che sostiene essere stata l'intenzione del Consiglio». Il Regno Unito ripete che la Commissione non ha risolto, nemmeno nella replica, la questione che ha essa stessa sollevato; il limitarsi a citare, con sottolineature, passi della giurisprudenza della Corte non giova per risolvere detta questione. Il Regno Unito non contesta che lo scopo generale della direttiva consista nell'ampliare la nozione ristretta di «stesso lavoro» nonché nel favorire la corretta attuazione dell'art. 119, ma «la questione è in che misura ciò sia realizzato partendo da una fedele interpretazione della direttiva circa il "lavoro cui è attribuito valore uguale"».

La posizione assunta dalla Commissione su questo punto, la quale consiste nel ribadire che i lavoratori devono poter esigere che il valore di determinate mansioni sia confrontato a quello di mansioni diverse, causerebbe notevoli difficoltà pratiche, in particolare per quanto riguarda la nozione di «base equa» proposta dalla Commissione nella relazione sullo stato d'attuazione al 12 febbraio 1978 del principio della parità di retribuzione fra uomini e donne, a pag. 140. Questo criterio deriva da una legge olandese del 20 marzo 1975 e la Commissione ha dichiarato che la classificazione su una base equa può realizzarsi «senza gravi difficoltà» grazie ad un criterio — «che può sembrare semplicistico, ma è

talvolta efficace» — consistente nel chiedersi se «un uomo, qualora fosse assegnato ad un posto occupato da una donna, percepirebbe la stessa retribuzione di questa o chiederebbe un aumento per rimanere in quel posto».

Questo criterio è mal scelto in quanto il problema consiste nello stabilire i rispettivi valori di due lavori diversi.

Circa l'argomento della Commissione relativo al 2° comma dell'art. 1 della direttiva 75/117, il Regno Unito assume che, se la Commissione avesse ragione nell'interpretare il 1° comma in senso lato, sarebbe difficile capire a cosa serva il 2° comma. È altresì curioso il fatto che il Consiglio tratti specificamente dei criteri di classificazione professionale onde impedire una forma indiretta di discriminazione in base al sesso, pur tacendo sull'interpretazione lata caldeggiata dalla Commissione. L'espressione «qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale» per determinare le retribuzioni, è l'equivalente nonché il riflesso dell'espressione «cui è attribuito valore uguale».

Ribattendo all'argomento della Commissione secondo cui altri Stati membri hanno raggiunto senza difficoltà lo scopo della direttiva, il Regno Unito cita un estratto dello European Industrial Relations Review, n. 90, del luglio del 1981, dove si parla della «modesta incidenza» della legge olandese sulla parità delle retribuzioni.

Il Regno Unito si chiede inoltre come la Commissione possa conciliare l'assunto secondo cui non sono necessari sistemi obbligatori di valutazione delle mansioni per attuare la direttiva nel modo che essa propone, con quello secondo cui, per po-

ter attribuire valore uguale alle mansioni, queste devono essere state previamente valutate.

Infine, dato che la Commissione pare ritenere che la Corte di giustizia deve colmare, con sentenze interpretative, tutte le presunte lacune della direttiva 75/117, il Regno Unito disapprova questo metodo come mezzo per sollevare Stati membri ed istituzioni dalle loro responsabilità in fatto di attuazione delle disposizioni di cui trattasi e sostiene che il modo in cui la Commissione affronta il problema «favorebbe l'incertezza del diritto comunitario».

#### IV — Risposte scritte date dalla Commissione ai quesiti della Corte

##### 1. Soluzione del primo quesito

Per quanto riguarda i principali provvedimenti nazionali adottati in materia dai vari Stati membri, la Commissione si richiama per l'essenziale alla relazione 16 gennaio 1979 presentata dalla Commissione al Consiglio, relativa allo stato d'attuazione, al 12 febbraio 1978, del principio della parità di retribuzione per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile. Essa aggiunge tuttavia le seguenti considerazioni:

*Belgio:* Nella Loi de réorientation belga 4 agosto 1978 (Moniteur belge del 17 agosto 1978, pag. 8, 411), il cui capitolo V riguarda la parità di trattamento per uomini e donne, l'art. 128 stabilisce che, per condizioni di lavoro, s'intendono le norme e le prassi relative soprattutto «alla retribuzione ed alla sua tutela».

*Danimarca:* Non vi è alcuna disposizione riguardante il lavoro di valore uguale; la Commissione ha pertanto indirizzato alla Danimarca una lettera ufficiale di reclamo il 30 marzo 1979. La Danimarca ha sostenuto nella risposta del 22 giugno 1979 che l'espressione «samme arbejde» usata nella sua normativa ha un significato molto più ampio di quella «stesso lavoro» e comprende di fatto il «lavoro di valore uguale».

Ciononostante, la Commissione ha deciso di emettere un parere motivato, ma si è astenuta dall'inviarlo in attesa di un parere giuridico sulla questione se si tratti semplicemente di un problema linguistico oppure di una questione sostanziale. Dato che, nonostante il parere, sussistono punti oscuri, il 10 dicembre 1980 la Commissione ha deciso di congelare la questione.

*Repubblica federale di Germania:* Una legge riguardante fra l'altro la parità di trattamento sul lavoro per uomini e donne è stata adottata il 13 agosto 1980 (BGBl. 1980, I, pag. 1308 e segg.). L'art. 1 della suddetta introduce nel codice civile tedesco il principio della parità di retribuzione per lavori uguali o di valore uguale.

*Grecia:* L'art. 22 della Costituzione del 1975 stabilisce che «tutti i lavoratori, senza discriminazione di sesso od altro, hanno diritto ad una retribuzione uguale per un lavoro di valore uguale». Una legge per l'attuazione delle direttive sulla parità di trattamento è in preparazione.

La Commissione conclude che otto Stati membri hanno applicato correttamente il principio della parità di retribuzione per un lavoro di valore uguale. In nessuno di tali paesi l'efficacia di questo principio è

tanto limitata quanto nel Regno Unito. Circa la situazione danese, la Commissione la segue costantemente per stabilire se la direttiva vi sia correttamente applicata.

## 2. Soluzione del secondo quesito

Per quanto riguarda l'effettiva applicazione della direttiva da parte dei giudici, la Commissione si richiama di nuovo per l'essenziale alla propria relazione. Essa aggiunge che le liti — comunque poco numerose — vertono non già sulla direttiva in sé, bensì sulla normativa nazionale d'attuazione.

## 3. Soluzione del terzo quesito

La Commissione osserva anzitutto che «per poter stabilire se mansioni diverse abbiano valore uguale è necessario confrontarle o valutarle alla luce di un criterio comune». Ciò premesso, spetta agli Stati membri istituire un sistema che consenta ai dipendenti di percepire, eventualmente per le vie legali, una retribuzione uguale per un lavoro di valore uguale. Questo significa che non è necessario imporre a tutti i datori di lavoro di adottare schemi di valutazione delle mansioni, ma che non basta dare ai datori di lavoro la scelta se introdurre o meno tali schemi, qualora, in caso negativo, non vi sia alcuna disposizione sulla parità di retribuzione per mansioni di valore uguale.

Quindi, mansioni di valore uguale vengono spesso confrontate nell'ambito di un contratto collettivo o di un sistema di classificazione professionale, o anche in modo più spiccio, senza alcuno studio

approfondito. Lo Stato può anche stabilire un sistema di controllo ufficiale o di conciliazione meno solenne.

L'essenziale è che gli interessati abbiano, in definitiva, la possibilità di far ammettere che due lavori hanno valore uguale.

La Commissione passa poi in rassegna i vari sistemi adottati dagli Stati membri, richiamandosi per l'essenziale alla propria relazione. Nel Belgio, in Francia, in Italia e nel Lussemburgo, nonché nella Repubblica federale di Germania, molti problemi vengono risolti dagli ispettori del lavoro, e in caso di controversia il giudice non è obbligato ad attenersi agli schemi di valutazione delle mansioni. Nei Paesi Bassi l'equivalenza delle mansioni viene stabilita in base ad un sistema di classificazione professionale attendibile. Secondo le leggi irlandesi — che secondo la Commissione costituiscono un esempio del modo in cui il Regno Unito potrebbe adempiere gli obblighi impostigli dalla direttiva 75/117 — qualunque controversia sulla parità di retribuzione può essere sottoposta ad uno dei tre «Equality Officers» il quale, dopo aver effettuato un'indagine, emette una raccomandazione. Poiché le raccomandazioni non sono giuridicamente vincolanti,

spetta in definitiva al giudice il dirimere la lite.

La Commissione ne conclude che, dal punto di vista tecnico, esistono varie possibilità di modificare l'Equal Pay Act per renderlo conforme al diritto comunitario; essa rileva in proposito che nello stesso Regno Unito, la Equal Opportunities Commission nonché il Trade Union Congress hanno formulato proposte in tal senso. Per quanto riguarda il, od i, sistemi da adottarsi preferibilmente, la Commissione si richiama alla propria relazione, in particolare pag. 139.

#### V — La fase orale

All'udienza del 23 marzo 1982, la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal proprio agente, sig. Forman, ed il Regno Unito di Gran Bretagna ed Irlanda del Nord, rappresentato dal proprio agente, sig. M. Scott Q.C. (Middle Temple) hanno svolto difese orali ed hanno risposto ai quesiti della Corte.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 25 maggio 1982.

### In diritto

1. Con atto depositato nella cancelleria della Corte il 18 marzo 1981, la Commissione delle Comunità europee ha proposto un ricorso ai sensi dell'art. 169 del Trattato CEE, per far dichiarare che il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli a norma del Trattato, omettendo di adottare le disposizioni legislative, regolamentari, od amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117, 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), per quanto riguarda l'eliminazione delle discriminazioni rispetto ad un lavoro cui è attribuito un valore uguale.

- 2 L'art. 1 della direttiva, che la Commissione sostiene non essere stato attuato dal Regno Unito, recita:

«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».

- 3 Nel Regno Unito, il riferimento al «lavoro cui è attribuito valore uguale» si trova nell'Equal Pay Act del 1970, emendato dal Sex Discrimination Act del 1975; l'art. 1, n. 5 della detta legge dispone che:

«Si presume che una donna effettui un lavoro considerato equivalente a quello di un uomo se, e soltanto se, al lavoro effettuato dalla donna e a quello effettuato dall'uomo è stato attribuito valore uguale, tenuto conto di quanto si richiede al lavoratore sotto vari aspetti (ad esempio, forza, abilità, decisione) in esito ad uno studio condotto allo scopo di valutare in funzione di questi diversi fattori, i lavori che devono essere effettuati da tutti o da parte dei dipendenti di un'impresa o di un gruppo di imprese, o sarebbe stato attribuito valore uguale salvo nel caso in cui la classificazione fosse stata effettuata in base ad un sistema che stabilisce valori diversi per gli uomini e per le donne relativamente alla stessa esigenza, sotto qualsivoglia rubrica».

- 4 Il raffronto tra queste disposizioni mostra, che, secondo la direttiva, il sistema di classificazione professionale è solo uno dei mezzi per determinare la retribuzione di un lavoro cui è attribuito valore uguale, mentre secondo la norma sopraccitata dell'Equal Pay Act, l'adozione di questo sistema è l'unico mezzo per giungere a tale risultato.
  
- 5 Va inoltre rilevato, come ammette il Governo del Regno Unito, che la normativa di questo Stato membro non consente di adottare un sistema di classificazione professionale senza il consenso del datore di lavoro. Nel Regno Unito, quindi, il lavoratore non può far attribuire al proprio lavoro valore uguale a quello di un lavoro analogo qualora il suo datore di lavoro si opponga all'adozione di un sistema di classificazione.
  
- 6 Il Governo britannico cerca di giustificare questa situazione osservando che l'art. 1 della direttiva non fornisce alcuna indicazione circa un presunto diritto del lavoratore di esigere che la retribuzione sia determinata mediante un sistema di classificazione professionale. Da quest'osservazione esso desume che il lavoratore non può esigere la classificazione comparativa di mansioni diverse mediante una classificazione professionale la cui adozione resta a discrezione del datore di lavoro.
  
- 7 L'interpretazione del Regno Unito si risolve nel negare l'esistenza stessa del diritto alla retribuzione uguale per un lavoro di valore uguale, sino a che non sia avvenuta la classificazione. Questa situazione è in contrasto con lo spirito e con la lettera della direttiva 75/117. Infatti, dalla motivazione della direttiva si desume che questa ha lo scopo essenziale di attuare il principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, di cui all'art. 119 del Trattato CEE e che spetta in primo luogo agli Stati membri garantire l'applicazione di tale principio mediante idonee disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, in modo da consentire a tutti i lavoratori della Comunità di fruire di una tutela in proposito.

- 8 Per conseguire questo scopo, l'art. 1, 1° comma, definisce il principio nel senso che l'espressione «stesso lavoro» comprende l'ipotesi del «lavoro cui è attribuito valore uguale», ed il 2° comma mette soltanto in evidenza il fatto che quando un sistema di classificazione professionale viene usato per fissare le retribuzioni, si deve curare che sia basato su criteri comuni ai lavoratori di ambo i sessi e sia congegnato in modo da escludere le discriminazioni basate sul sesso.
  
- 9 Ne consegue che, in caso di controversia sull'applicazione di questa nozione, il lavoratore deve poter far valere dinanzi ad un organo appropriato che il suo lavoro ha lo stesso valore di un altro e, qualora abbia ragione, farsi attribuire con provvedimento obbligatorio i diritti derivanti dal Trattato e dalla direttiva. Qualunque soluzione che escludesse tale facoltà non consentirebbe di conseguire lo scopo della direttiva.
  
- 10 Questa conclusione è confermata dall'art. 6 della direttiva, il quale dispone che, conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio.
  
- 11 Orbene, nel presente caso il Regno Unito non ha adottato le suddette misure necessarie ed attualmente, per il lavoratore che ritenga di occupare un posto di valore uguale ad un altro, non esiste un modo di far valere i propri diritti qualora il datore di lavoro si opponga all'adozione di un sistema di classificazione professionale.
  
- 12 Il Regno Unito ha posto in evidenza (soprattutto nella lettera indirizzata alla Commissione il 19 giugno 1979) le difficoltà pratiche che osterebbero all'attuazione della nozione di lavoro cui è attribuito valore uguale qualora si abbandonasse il sistema basato sul consenso. Il criterio di lavoro di valore uguale sarebbe troppo impreciso per poter essere applicato dal giudice.

- 13 La Corte non può condividere questa opinione. Infatti, l'attuazione pratica della direttiva implica che il «valore uguale da attribuire» ad un lavoro possa essere stabilito, contro la volontà del datore di lavoro, se necessario in sede contenziosa. Spetta allo Stato membro attribuire ad un apposito organo la competenza necessaria per risolvere la questione se un lavoro abbia lo stesso valore di un altro, dopo essersi eventualmente procurato tutte le informazioni utili al riguardo.
- 14 Perciò, omettendo d'introdurre nel proprio ordinamento giuridico interno, in attuazione della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, i provvedimenti necessari per consentire a qualunque lavoratore che si ritenga danneggiato dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, per un lavoro cui è attribuito valore uguale e per il quale non esiste un sistema di classificazione professionale, di ottenere la dichiarazione di tale equivalenza, il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dal Trattato.

#### Sulle spese

- 15 A norma dell'art. 69, § 2, del regolamento di procedura, il soccombente è condannato alle spese; il convenuto è rimasto soccombente e va quindi condannato alle spese.

Per questi motivi,

#### LA CORTE

dichiara e statuisce:

- 1° Omettendo d'introdurre nel proprio ordinamento giuridico interno, in attuazione della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, i provvedimenti necessari per consentire a qualunque lavoratore che si ritenga danneggiato dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, per un lavoro cui



**è attribuito valore uguale e per il quale non esiste un sistema di classificazione professionale, di ottenere la dichiarazione di tale equivalenza, il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dal Trattato.**

**2° Il Regno Unito è condannato alle spese.**

	Mertens de Wilmars	Bosco	Touffait
Due	Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe
Koopmans	Everling	Chloros	Grévisse

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 6 luglio 1982.

Il cancelliere  
P. Heim

Il presidente  
J. Mertens de Wilmars

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
PIETER VERLOREN VAN THEMAAT  
DEL 25 MAGGIO 1982<sup>1</sup>

*Signor Presidente,  
signori Giudici,*

1. L'oggetto della causa

La Commissione chiede alla Corte di dichiarare che il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dalla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117 (per il riavvicinamento 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), omettendo di adottare le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative necessarie per conformarsi alla suddetta direttiva circa l'eliminazione delle discriminazioni per un «lavoro cui è attribuito un valore uguale».

Questa causa è la seconda lite che la Commissione sottopone alla Corte lamentando la non corretta attuazione della direttiva da parte di uno Stato membro, nell'ambito di un procedimento ai sensi dell'art. 169 del Trattato CEE. La prima causa riguardava il Lussem-

<sup>1</sup> — Traduzione dall'olandese.