Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

28 febbraio 2013 *

«Articolo 141 CE — Direttiva 75/117/CEE — Parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Discriminazione indiretta — Giustificazione oggettiva — Condizioni»

Nella causa C-427/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla High Court (Irlanda), con decisione del 27 luglio 2011, pervenuta in cancelleria il 16 agosto 2011, nel procedimento

Margaret Kenny,

Patricia Quinn,

Nuala Condon,

Eileen Norton,

Ursula Ennis,

Loretta Barrett,

Joan Healy,

Kathleen Coyne,

Sharon Fitzpatrick,

Breda Fitzpatrick,

Sandra Hennelly,

Marian Troy,

Antoinette Fitzpatrick,

Helena Gatley

contro

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

* Lingua processuale: l'inglese.

Minister for Finance,

Commissioner of An Garda Síochána,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta (relatore), facente funzione di presidente della Terza Sezione, dai sigg. K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz e D. Šváby, giudici,

avvocato generale: sig. P. Cruz Villalón

cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 12 luglio 2012,

considerate le osservazioni presentate:

— per M. Kenny e altri, da G. Durkan, SC, A. Murphy, solicitor, e M. Honan, BL,

— per l'Irlanda, da D. O'Hagan, in qualità di agente, assistito da M. Bolger, SC, e da A. Kerr, barrister,

— per il governo spagnolo, da A. Rubio González, in qualità di agente,

— per la Commissione europea, da J. Enegren e C. Gheorghiu, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 novembre 2012,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 141 CE e della direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, la sig.ra Kenny e altre tredici dipendenti pubbliche e, dall'altro, il Minister for Justice, Equality and Law Reform (Ministero della Giustizia, delle Pari opportunità e delle Riforme legislative; in prosieguo: il «Minister»), il Minister for Finance e il Commissioner of An Garda Síochána, in merito a una differenza di retribuzione tra le ricorrenti nel procedimento principale e un altro gruppo di dipendenti pubblici.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 L'articolo 1 della direttiva 75/117 così dispone:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 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».

4 Ai sensi dell'articolo 3 di tale direttiva:

«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».

5 L'articolo 4 della richiamata direttiva così 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».

Il diritto irlandese

6 La legge del 1998 relativa alla parità nel lavoro (Employment Equality Act del 1998) ha abrogato e sostituito la precedente normativa che trasponeva nel diritto irlandese la direttiva 75/117.

7 L'articolo 18, paragrafo 1, lettera a), di tale legge, nella versione applicabile ai fatti del procedimento principale, così recita:

«Fatto salvo quanto disposto alla lettera b), ai fini della presente parte, si intendono per "A" e "B" due persone di sesso diverso, di modo che se A è una donna B rappresenta un uomo, e viceversa».

8 L'articolo 19, paragrafi 1, 4 e 5, di detta legge, nella medesima versione, così dispone:

«1. Nel contratto di lavoro di A deve essere previsto che, ai fini della presente legge, A avrà diritto in qualsiasi momento ad ottenere, relativamente al lavoro per cui A sia stato assunto, la medesima retribuzione di B, il quale o è stato assunto per svolgere un lavoro analogo [like work] presso il medesimo datore di lavoro o un datore di lavoro a quest'ultimo associato.

(...)

4.

a) Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione apparentemente neutra mette in una posizione di particolare svantaggio, con riferimento alla retribuzione, le persone di un dato sesso (A o B) rispetto ad altre persone impiegate presso lo stesso datore di lavoro.

b) Nei casi di cui alla lettera a) si considera che, ai fini del paragrafo 1, le persone in essa menzionate soddisfino o non soddisfino la previsione di cui trattasi, con conseguente eventuale maggiore retribuzione, salvo che detta disposizione sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

c) Nei processi sono ammesse statistiche al fine di stabilire se il presente paragrafo si applichi in relazione ad A o a B.

5. Fatto salvo il paragrafo 4, nessuna disposizione della presente parte osta a che un datore di lavoro, sulla base di criteri differenti dal sesso, corrisponda retribuzioni diverse a dipendenti diversi».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

9 Le ricorrenti nel procedimento principale sono dipendenti pubbliche impiegate presso il Minister e assegnate all'An Garda Síochána (polizia nazionale) per svolgere mansioni amministrative. Secondo tali ricorrenti, esse svolgono un lavoro equivalente a quello di altri impiegati di sesso maschile dell'An Garda Síochána ai quali sono parimenti assegnate mansioni amministrative in posti specifici riservati ai suoi membri, detti «posti destinati» o «posti riservati».

10 Tra il 2000 e il 2005, le ricorrenti nel procedimento principale hanno proposto, tramite il loro sindacato, ricorsi dinanzi all'Equality Tribunal. Con decisione del 22 novembre 2005, tale giudice ha accolto i ricorsi di sette delle ricorrenti e ha respinto quelli delle altre sette. Tutte le parti del procedimento hanno interposto appello contro la decisione dell'Equality Tribunal dinanzi alla Labour Court.

11 La Labour Court ha constatato che la proporzione tra uomini e donne nei gruppi interessati rivelava, prima facie, una discriminazione salariale indiretta, dato che, al momento della proposizione degli otto ricorsi iniziali, nel mese di luglio del 2000, vi erano, da un lato, 353 posti destinati occupati da agenti di polizia, di cui 279 agenti di sesso maschile e 74 di sesso femminile, e, dall'altro, 761 impiegati amministrativi principalmente di sesso femminile. La Labour Court ha inoltre osservato che, alla data dell'udienza tenutasi dinanzi ad essa nel maggio del 2007, il numero dei posti destinati era pari a 298 e la politica dei convenuti mirava a ridurre tale numero a 219.

12 Con l'accordo delle parti nel procedimento principale, la Labour Court ha deciso di esaminare in via preliminare la questione della giustificazione oggettiva dell'apparente discriminazione salariale indiretta accertata, e ha quindi ipotizzato che le ricorrenti nel procedimento principale e le persone di riferimento scelte effettuassero un lavoro analogo («like work»), ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della legge del 1998 relativa alla parità nel lavoro, nella versione applicabile ai fatti del procedimento principale. Detto giudice ha pertanto chiesto al Minister di fornire la prova dell'esistenza di una tale giustificazione oggettiva.

13 Secondo il Minister, l'assegnazione a membri dell'An Garda Síochána di posti amministrativi riservati, ossia i posti destinati, era giustificata in base ad esigenze operative, ed era adeguato e necessario, per soddisfare dette esigenze, versare ai funzionari di polizia assegnati a detti posti la retribuzione corrispondente alla loro categoria in quanto membri dell'An Garda Síochána.

14 Inoltre, il numero di posti destinati sarebbe stato determinato mediante un accordo concluso tra la direzione e gli organi rappresentativi del personale dell'An Garda Síochána nell'ambito di un processo di riduzione di tali posti, noto con il nome di «civilianisation». Orbene, se è vero che il Minister ha ammesso che per un numero limitato di posti destinati non vi era una reale necessità operativa, esso ha tuttavia affermato che tali posti non erano rappresentativi della totalità dei posti destinati, per i quali sono richieste le conoscenze e l'esperienza nel settore della pubblica sicurezza.

15 Con decisione del 27 luglio 2007, la Labour Court ha accolto i ricorsi in appello del Minister e ha respinto quelli delle altre parti. Secondo tale decisione, l'assegnazione a membri dell'An Garda Síochána di posti amministrativi risponde sia a necessità operative di quest'ultima, sia all'esigenza di estendere il processo di «civilianisation» con modalità e a un ritmo idonei a garantire l'adesione degli organi rappresentativi del personale dell'An Garda Síochána. Inoltre, con detta decisione, la Labour Court ha constatato che la concessione ai titolari di tali posti della retribuzione corrispondente a quella riconosciuta ai membri dell'An Garda Síochána risponde all'obiettivo perseguito, in quanto sarebbe manifestamente ingiusto e non pratico ridurre la retribuzione dei membri dell'An Garda Síochána assegnati a tali posti. Secondo tale medesima decisione, dal numero ridotto dei posti destinati risulta che il mantenimento degli accordi in vigore durante il completamento del processo di «civilianisation» è proporzionato alle necessità operative.

16 La decisione della Labour Court è stata impugnata dalle ricorrenti nel procedimento principale dinanzi al giudice del rinvio.

17 In tale contesto, la High Court ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, in circostanze nelle quali sussista, prima facie, una discriminazione indiretta basata sul sesso relativamente alla retribuzione, in violazione dell'articolo 141 CE (…) e della direttiva (…) 75/117 (…), al fine di accertare se essa sia oggettivamente giustificata, il datore di lavoro debba fornire:

a) la giustificazione dell'attribuzione di posti ai lavoratori presi come termine di paragone;

b) la giustificazione del pagamento di una retribuzione maggiore ai menzionati lavoratori, o

c) la giustificazione del pagamento di una retribuzione inferiore alle ricorrenti [nel procedimento principale].

2) Se, in circostanze nelle quali sussista, prima facie, una discriminazione salariale indiretta basata sul sesso, al fine di dimostrare una giustificazione oggettiva, il datore di lavoro debba fornire una giustificazione per quanto riguarda:

a) i lavoratori di riferimento specificamente citati dalle ricorrenti [nel procedimento principale] o

b) la totalità dei posti occupati dai lavoratori di riferimento.

3) In caso di soluzione affermativa della questione sub 2 b), se si possa considerare dimostrata un'oggettiva giustificazione anche se quest'ultima non si applica ai lavoratori scelti come termine di paragone.

4) Se la Labour Court abbia commesso un errore, alla luce del diritto comunitario, nell'accettare che si prenda in considerazione "l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali" al fine di determinare se il datore di lavoro possa obiettivamente giustificare la differenza nella retribuzione.

5) Se, in circostanze nelle quali vi sia, prima facie, una discriminazione salariale indiretta basata sul sesso, possa ritenersi sussistente un'oggettiva giustificazione basandosi sull'interesse del convenuto a mantenere buone relazioni sindacali e se siffatto interesse sia rilevante ai fini dell'analisi dell'oggettiva giustificazione».

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazioni preliminari concernenti l'onere della prova e la nozione di stesso lavoro o di lavoro al quale è attribuito un valore uguale

18 In via preliminare occorre ricordare che, in conformità alle normali regole in materia di somministrazione della prova, incombe in linea di principio al lavoratore che si ritiene vittima di una discriminazione salariale basata sul sesso dimostrare, dinanzi al giudice nazionale, che le condizioni che consentono di presumere l'esistenza di una disparità di retribuzione vietata dall'articolo 141 CE e dalla direttiva 75/117 sono soddisfatte (v., in tal senso, sentenza del 26 giugno 2001, Brunnhofer, C-381/99, Racc. pag. I-4961, punti 52, 53 e 57).

19 Di conseguenza, spetta a detto lavoratore provare con ogni mezzo legale che esso percepisce una retribuzione inferiore a quella versata dal suo datore di lavoro ai suoi colleghi di riferimento e che esso svolge in realtà uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, comparabile a quello svolto da questi ultimi, di modo che esso è così, prima facie, vittima di una discriminazione spiegabile solo con la diversità di sesso (v. sentenza Brunnhofer, cit., punto 58).

20 Nell'ipotesi in cui il lavoratore fornisca 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. Spetterebbe allora al datore di lavoro provare che non vi è stata violazione del principio della parità delle retribuzioni, dimostrando con ogni mezzo legale, in particolare, che le attività effettivamente svolte dai due lavoratori interessati non sono in realtà comparabili o che la differenza di retribuzione accertata è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in tal senso, sentenza Brunnhofer, cit., punti 59-62).

21 Nella fattispecie, le questioni sollevate dal giudice del rinvio muovono dalla premessa che, nell'ambito della controversia principale, esista, prima facie, una discriminazione salariale indiretta basata sul sesso.

22 Orbene, dal fascicolo presentato alla Corte emerge che tra le condizioni che consentono di presumere l'esistenza di una discriminazione salariale indiretta basata sul sesso, solo la differenza di retribuzione risulta essere stata dimostrata nella controversia principale. Per quanto concerne la condizione del lavoro comparabile, come emerge dal punto 12 della presente sentenza, la Labour Court ha deciso, con l'accordo delle parti nel procedimento principale, di esaminare in via preliminare l'eventuale sussistenza di una giustificazione oggettiva di tale differenza di retribuzione, muovendo dall'ipotesi che le ricorrenti nel procedimento principale e le persone di riferimento scelte effettuassero lo stesso lavoro.

23 A tale proposito, è vero che la Corte ha già dichiarato che, in un'ipotesi del genere, essa può pronunciarsi sulle questioni pregiudiziali aventi ad oggetto la giustificazione di una differenza di retribuzione senza prima determinare l'equivalenza delle funzioni di cui trattasi (v., in tal senso, per quanto riguarda la legislazione britannica, sentenza del 27 ottobre 1993, Enderby, C-127/92, Racc. pag. I-5535, punto 11).

24 Tuttavia, dato che il principio della parità delle retribuzioni ai sensi degli articoli 141 CE e 1 della direttiva 75/117 presuppone che i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile che ne beneficiano versino in situazioni identiche o comparabili, occorre verificare se i lavoratori interessati svolgano lo stesso lavoro o un lavoro al quale possa essere attribuito un valore uguale (v. sentenza Brunnhofer, cit., punto 39).

25 Come è stato rilevato in udienza, una tale verifica sarebbe necessaria nell'ambito della controversia principale nel caso in cui il giudice del rinvio ritenesse che la Labour Court abbia commesso un errore di diritto nel considerare la differenza di retribuzione come oggettivamente giustificata.

26 In tali circostanze, la necessaria verifica della questione se i lavoratori interessati svolgano lo stesso lavoro o un lavoro al quale possa essere attribuito un valore uguale incombe al giudice nazionale, che è il solo competente ad accertare e valutare i fatti, tenuto conto della natura concreta delle attività svolte dagli interessati (v., in tal senso, sentenze del 30 marzo 2000, JämO, C-236/98, Racc. pag. I-2189, punto 48, e Brunnhofer, cit., punto 49). Tuttavia, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è ciononostante competente a fornire indicazioni tratte dal fascicolo del procedimento principale, idonee a permettere al giudice nazionale di statuire (v. sentenza del 9 febbraio 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, Racc. pag. I-623, punti 67 e 68).

27 A tale proposito, la Corte ha già 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 tali lavoratori, tenuto conto di un complesso di fattori, quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di formazione e quelle di lavoro, si trovino in una situazione comparabile (v. sentenze dell'11 maggio 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Racc. pag. I-2865, punto 17, e Brunnhofer, cit., punto 43).

28 Pertanto, qualora un'attività apparentemente identica sia svolta da differenti gruppi di lavoratori che non dispongono della stessa abilitazione o qualificazione professionale per esercitare la loro professione, occorre verificare se, tenuto conto degli elementi relativi alla natura delle mansioni che possono essere affidate rispettivamente a ciascuno di questi gruppi di lavoratori, alle condizioni di formazione richieste per il loro esercizio e alle condizioni di lavoro in cui esse sono svolte, questi differenti gruppi di lavoratori effettuino uno stesso lavoro ai sensi dell'articolo 141 CE (sentenza Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, cit., punto 18).

29 Infatti, la formazione professionale non costituisce soltanto uno dei fattori che possono giustificare obiettivamente una differenza nelle retribuzioni concesse ai lavoratori che effettuano lo stesso lavoro. Essa figura anche tra i criteri che consentono di verificare se i lavoratori effettuino o meno uno stesso lavoro (sentenza Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, cit., punto 19).

30 Nel contesto della controversia principale, dal fascicolo presentato alla Corte emerge che l'abilitazione o la qualificazione professionale degli impiegati amministrativi, da un lato, e dei membri dell'An Garda Síochána assegnati ai posti destinati, dall'altro, presenta differenze.

31 Ciò premesso, qualora il giudice del rinvio accertasse l'assenza di giustificazione oggettiva della differenza di retribuzione di cui trattasi, tale giudice o la Labour Court dovrebbe verificare se, tenuto conto degli elementi relativi alla natura delle mansioni atte a essere assegnate rispettivamente a ciascuno di tali gruppi di lavoratori, alle condizioni di formazione richieste per il loro esercizio e alle condizioni di lavoro nelle quali esse sono svolte, tali diversi gruppi di lavoratori effettuino uno stesso lavoro ai sensi dell'articolo 141 CE e della direttiva 75/117.

32 A tale proposito, dal fascicolo di cui la Corte dispone e dalle osservazioni delle parti nel procedimento principale risulta che queste ultime sono in disaccordo sul numero dei membri dell'An Garda Síochána assegnati a posti destinati che si limitano a svolgere mansioni amministrative e sul numero di quelli a cui sono altresì affidate mansioni operative, quali la comunicazione con l'Ufficio europeo di polizia (Europol) o con Interpol, poiché queste ultime mansioni sono diverse da quelle svolte dagli impiegati amministrativi.

33 Si deve tuttavia rilevare che, nelle osservazioni scritte e in udienza, l'Irlanda ha sostenuto che tutti i membri dell'An Garda Síochána assegnati a posti destinati possono, in circostanze eccezionali, essere chiamati a lavorare sul campo per necessità operative.

34 Spetta quindi al giudice del rinvio, ove necessario, verificare se, tenuto conto degli elementi relativi alle mansioni atte ad essere attribuite ai membri dell'An Garda Síochána assegnati a posti destinati e alle condizioni di lavoro di tali membri, e tenuto conto delle condizioni di formazione richieste per i diversi gruppi di lavoratori di cui trattasi, l'attività apparentemente identica svolta dai membri dell'An Garda Síochána assegnati a posti destinati e dagli impiegati amministrativi possa essere qualificata come «stesso lavoro» ai sensi dell'articolo 141 CE.

Sulle questioni pregiudiziali

35 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, alla luce dell'articolo 141 CE e della direttiva 75/117, quale obiettivo debba perseguire la giustificazione del datore di lavoro rispetto a un'apparente discriminazione salariale indiretta basata sul sesso, quali siano i lavoratori per i quali tale giustificazione debba essere addotta e se l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali possa essere preso in considerazione per l'esame di tale giustificazione.

36 Per quanto concerne, in primo luogo, l'obiettivo di detta giustificazione, si deve rilevare che una differenza di retribuzione dei lavoratori di sesso femminile rispetto ai 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'articolo 141 CE e, di conseguenza, con la direttiva 75/117. 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. sentenza Brunnhofer, cit., punto 66 e giurisprudenza ivi citata).

37 La giustificazione fornita deve essere basata su un obiettivo legittimo. I mezzi scelti per raggiungere tale obiettivo devono essere idonei e necessari a tal fine (sentenza del 3 ottobre 2006, Cadman, C-17/05, Racc. pag. I-9583, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

38 Contrariamente a quanto il giudice del rinvio sembra riconoscere, non si tratta di giustificare il livello della retribuzione versata a ciascuno dei gruppi di riferimento né tanto meno di giustificare l'assegnazione dei lavoratori all'uno o all'altro gruppo, ma piuttosto di giustificare la differenza di retribuzione in quanto tale.

39 Infatti, conformemente alla costante giurisprudenza della Corte, la differenza di retribuzione dev'essere giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in particolare, sentenza Brunnhofer, cit., punto 30, e giurisprudenza ivi citata).

40 Occorre tuttavia rilevare che, nel caso di una discriminazione indiretta, l'origine della differenza di retribuzione può essere diversa e, pertanto, anche la giustificazione di tale differenza può essere diversa e ricollegarsi così a una disposizione nazionale, a un contratto che disciplina in modo collettivo il lavoro subordinato o anche a una pratica o a un'azione unilaterale di un datore di lavoro nei confronti del personale che esso impiega.

41 Ne consegue che, nell'ambito di una discriminazione salariale indiretta, spetta al datore di lavoro fornire una giustificazione oggettiva concernente la differenza di retribuzione accertata tra i lavoratori che si ritengono discriminati e le persone di riferimento.

42 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il gruppo dei lavoratori al quale tale giustificazione dev'essere riferita, occorre osservare che, se la retribuzione relativa ai posti di lavoro di un gruppo di lavoratori è sensibilmente inferiore a quella relativa ai posti di lavoro di un altro gruppo, e se i primi sono quasi

esclusivamente occupati da donne, mentre i secondi sono principalmente occupati da uomini, tale situazione è rivelatrice di una discriminazione apparente basata sul sesso, quanto meno nel caso in cui le due funzioni considerate abbiano uguale valore e i dati statistici da cui risulta tale situazione siano attendibili (v., in tal senso, sentenza Enderby, cit., punto 16).

43 In tale contesto, spetta al giudice nazionale valutare se tali dati statistici possano essere presi in considerazione, cioè se riguardino un numero sufficiente di persone, se non riflettano fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e se, in generale, appaiano significativi (v., in tal senso, citate sentenze Enderby, punto 17, nonché Seymour-Smith e Perez, punto 62).

44 A tale proposito, si deve ricordare che un confronto non è significativo quando verte su gruppi composti arbitrariamente, in modo da comprendere prevalentemente l'uno, lavoratori di sesso femminile, l'altro, di sesso maschile, e ciò al fine di giungere, attraverso confronti successivi, alla parificazione delle retribuzioni del gruppo costituito prevalentemente da donne con quelle dell'altro gruppo formato anch'esso in maniera arbitraria in modo da comprendere prevalentemente uomini (v. sentenza del 31 maggio 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Racc. pag. I-1275, punto 36).

45 Ne consegue che la giustificazione da parte del datore di lavoro della differenza di retribuzione rivelatrice di una discriminazione apparente basata sul sesso deve ricollegarsi alle persone di riferimento che, in ragione del fatto che la situazione di tali persone è caratterizzata da dati statistici attendibili riguardanti un numero sufficiente di persone, che non riflettono fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e che, in generale, appaiono significativi, sono state prese in considerazione dal giudice nazionale per accertare detta differenza.

46 Per quanto concerne, in terzo luogo, la questione se l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali possa essere preso in considerazione per giustificare oggettivamente un'apparente discriminazione salariale indiretta basata sul sesso, è necessario sottolineare che le ragioni idonee a fornire tale giustificazione oggettiva devono rispondere a un'effettiva esigenza del datore di lavoro, nella fattispecie del Minister (v., in tal senso, sentenze del 13 maggio 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Racc. pag. 1607, punti 36 e 37, nonché Brunnhofer, cit., punto 67).

47 Si deve inoltre ricordare che, come emerge chiaramente dall'articolo 4 della direttiva 75/117, i contratti collettivi, alla stessa stregua delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, devono rispettare il principio sancito dall'articolo 141 CE (v. sentenza Enderby, cit., punto 21).

48 D'altronde, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 59-68 delle sue conclusioni, è pacifico che, al pari dei contratti collettivi, l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali è subordinato al rispetto del principio del divieto della discriminazione nella retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile. Tale interesse non può dunque costituire, in quanto tale, l'unico fondamento a giustificazione di una discriminazione di questo tipo.

49 Ciononostante, la Corte ha già avuto occasione di dichiarare che la circostanza che le singole voci della retribuzione siano state determinate mediante trattative a livello collettivo oppure a livello locale può essere tenuto in considerazione dal giudice nazionale quale elemento che gli consenta di valutare se talune disparità tra le retribuzioni medie di due gruppi di lavoratori siano dovute a fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza Royal Copenhagen, cit., punto 46).

50 Ne consegue che l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali può essere preso in considerazione dal giudice nazionale tra altri elementi che gli consentano di valutare se differenze tra le retribuzioni di due gruppi di lavoratori siano dovute a fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e se siano conformi al principio di proporzionalità.

51 In ogni caso, e al pari di quanto è stato rammentato ai punti 41 e 45 della presente sentenza per le altre parti delle questioni sollevate dal giudice del rinvio, spetta al giudice nazionale, che è il solo competente ad accertare e valutare i fatti, determinare anche in quale misura detto interesse possa essere preso in considerazione nel contesto della controversia principale per giustificare un'apparente discriminazione salariale indiretta basata sul sesso.

52 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 141 CE e la direttiva 75/117 devono essere interpretati nel senso che:

— dei lavoratori esercitano uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale se, tenuto conto di un complesso di fattori, quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di formazione e le condizioni di lavoro, si può ritenere che essi si trovino in una situazione comparabile, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare;

— nell'ambito di una discriminazione salariale indiretta, spetta al datore di lavoro fornire una giustificazione oggettiva concernente la differenza di retribuzione accertata tra i lavoratori che si ritengono discriminati e le persone di riferimento;

— la giustificazione fornita dal datore di lavoro della differenza di retribuzione rivelatrice di una discriminazione apparente basata sul sesso deve ricollegarsi alle persone di riferimento che – in ragione del fatto che la loro situazione è caratterizzata da dati statistici attendibili riguardanti un numero sufficiente di persone, che non riflettono fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e che, in generale, appaiono significativi – sono state prese in considerazione dal giudice nazionale per accertare detta differenza, e

— l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali può essere preso in considerazione dal giudice nazionale tra gli elementi che gli consentono di valutare se differenze tra le retribuzioni di due gruppi di lavoratori siano dovute a fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e se siano conformi al principio di proporzionalità.

Sulle spese

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

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

L'articolo 141 CE e la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, 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, devono essere interpretati nel senso che:

— dei lavoratori esercitano uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale se, tenuto conto di un complesso di fattori, quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di formazione e le condizioni di lavoro, si può ritenere che essi si trovino in una situazione comparabile, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare;

— nell'ambito di una discriminazione salariale indiretta, spetta al datore di lavoro fornire una giustificazione oggettiva concernente la differenza di retribuzione accertata tra i lavoratori che si ritengono discriminati e le persone di riferimento;

— **la giustificazione fornita dal datore di lavoro della differenza di retribuzione rivelatrice di una discriminazione apparente basata sul sesso deve ricollegarsi alle persone di riferimento che – in ragione del fatto che la loro situazione è caratterizzata da dati statistici attendibili riguardanti un numero sufficiente di persone, che non riflettono fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e che, in generale, appaiono significativi – sono state prese in considerazione dal giudice nazionale per accertare detta differenza, e**

— **l'interesse a mantenere buone relazioni sindacali può essere preso in considerazione dal giudice nazionale tra gli elementi che gli consentono di valutare se differenze tra le retribuzioni di due gruppi di lavoratori siano dovute a fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e se siano conformi al principio di proporzionalità.**

Firme