Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

4 ottobre 2024*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di occupazione e impiego – Direttiva 2006/54/CE – Articolo 2, paragrafo 1, lettera e) – Nozione di "remunerazione" – Articolo 4 – Divieto di discriminazione indiretta fondata sul sesso»

Nella causa C-314/23,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna), con decisione del 17 marzo 2023, pervenuta in cancelleria il 22 maggio 2023, nel procedimento

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA),

Ministerio Fiscal

contro

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA,

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO),

Unión General de Trabajadores (UGT),

Unión Sindical Obrera (USO),

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA,

Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres,

con l'intervento di:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

LA CORTE (Quarta Sezione),

* Lingua processuale: lo spagnolo.

composta da C. Lycourgos, presidente di sezione, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin e L.S. Rossi (relatrice), giudici,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 19 marzo 2024,

considerate le osservazioni presentate:

– per il Ministerio Fiscal, da M. Campoy Miñarro, in qualità di agente;

– per la Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, da N. Navarro Moreno, abogada;

– per la l'Unión General de Trabajadores (UGT), da C. Cortés Suárez, abogada;

– per il Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), da E. López García e Ó. Orgeira Rodríguez, abogados;

– per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis e M. Morales Puerta, in qualità di agenti;

– per il governo danese, da D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg e C.A.-S. Maertens, in qualità di agenti;

– per il governo svedese, da H. Eklinder e C. Meyer-Seitz, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da I. Galindo Martín e E. Schmidt, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 giugno 2024,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, il Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [sindacato degli assistenti di volo delle compagnie aeree (STAVLA) e il Ministerio Fiscal (pubblico ministero, Spagna), e, dall'altro la Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (in prosieguo: la «Air Nostrum») e l'Unión General de Trabajadores (UGT), l'Unión Sindical Obrera (USO), il Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, e la Dirección General de Trabajo nonché l'Instituto de las Mujeres, avente ad oggetto il contratto collettivo applicabile ai membri dell'equipaggio di cabina della Air Nostrum.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Il considerando 9 della direttiva 2006/54 enuncia:

«A norma della giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se la situazione di detti lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata comparabile».

4 L'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Definizioni», al suo paragrafo 1 così dispone:

«Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

(…)

b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

(…)

e) retribuzione: salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo;

(…)».

5 L'articolo 4 di tale direttiva, rubricato «Divieto di discriminazione», è formulato come segue:

«Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

(…)».

6 L'articolo 14 di tale direttiva, rubricato «Divieto di discriminazione», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

(…)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo 141 del trattato;

(...)».

Diritto spagnolo

7 Il Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo n. 2/2015, recante approvazione della rifusione della legge sullo statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015) (in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori»), così dispone, al suo articolo 3, rubricato «Fonti del rapporto di lavoro»:

«1. I diritti e gli obblighi in materia di rapporto di lavoro sono disciplinati:

a) dalle disposizioni legislative e regolamentari dello Stato;

b) dai contratti collettivi;

(...)».

8 L'articolo 4, paragrafo 2, lettera c), dello statuto dei lavoratori prevede quanto segue:

«Nel rapporto di lavoro, i lavoratori hanno il diritto:

(…)

c) in materia di assunzione o, una volta assunti, di non essere soggetti a discriminazioni dirette o indirette basate sul sesso, sullo stato civile, sull'età entro i limiti stabiliti da questa legge, sull'origine razziale o etnica, sulla condizione sociale, sulla religione o sulle credenze, sulle convinzioni politiche, sull'orientamento e sull'identità sessuale, sull'espressione di genere, sulle caratteristiche sessuali, sull'appartenenza a un sindacato o altro, così come per motivi linguistici, all'interno dello Stato spagnolo».

9 Ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 2, del medesimo statuto:

«Non vengono considerate come retribuzione le somme percepite dal lavoratore a titolo di indennità o di rimborso per le spese sostenute in occasione della sua attività professionale, le prestazioni e le indennità della previdenza sociale nonché le indennità corrispondenti a trasferimenti, sospensioni o licenziamenti».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

10 I rapporti di lavoro tra, da un lato, la Air Nostrum e, dall'altro, il suo personale di terra e il suo personale navigante di cabina (tripulantes de cabina de pasajeros, TCP), sono disciplinati da un contratto collettivo, firmato dalla direzione di tale impresa e da taluni sindacati e pubblicato nel *Boletín Oficial del Estado* (BOE) il 14 gennaio 2019 (in prosieguo: il «contratto TCP»).

11 I rapporti di lavoro tra l'Air Nostrum e i suoi piloti sono disciplinati da un altro contratto collettivo, firmato dalla direzione di tale impresa e da altri sindacati e pubblicato nel BOE il 13 maggio 2020 (in prosieguo: il «contratto piloti»).

12 L'articolo 93 del contratto TCP e l'articolo 16.19 della contratto piloti disciplinano le indennità giornaliere che coprono le spese, diverse da quelle relative all'alloggio e al trasporto, sostenute, rispettivamente, dai membri del personale di cabina e dai piloti in occasione delle loro trasferte (in prosieguo: le «indennità giornaliere»).

13 L'8 novembre 2022, lo STAVLA ha proposto dinanzi all'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna), il giudice del rinvio, un ricorso diretto, in particolare, all'annullamento dell'articolo 93 del contratto TCP. Infatti, secondo lo STAVLA, sostenuto dal pubblico ministero, tale articolo introduce nelle condizioni di lavoro una discriminazione indiretta fondata sul sesso, vietata dall'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54.

14 A tal riguardo, il giudice del rinvio rileva, anzitutto, che l'importo delle indennità giornaliere previsto dal contratto TCP è sensibilmente inferiore a quello previsto dal contratto piloti. Inoltre, da diversi studi risulterebbe che il 94% del personale di cabina sarebbe di sesso femminile, mentre il 93,71% dei piloti sarebbe di sesso maschile. Infine, le indennità giornaliere non potrebbero essere considerate come salari, né alla luce del diritto del lavoro spagnolo, considerato che l'articolo 26, paragrafo 2, dello statuto dei lavoratori le esclude espressamente da tale nozione, né alla luce del diritto dell'Unione, in particolare dell'articolo 157 TFUE e dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2006/54. Poiché tali indennità non remunerano un lavoro specifico esse rientrerebbero nelle condizioni di lavoro, cosicché il differente valore del lavoro effettuato dai piloti e dai membri del personale di cabina non potrebbe giustificare una differenza di importo fra tali indennità.

15 In tale contesto, l'Audiencia Nacional (Corte centrale) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il fatto che [la Air Nostrum] rimborsi a una categoria [di lavoratori] quale il personale navigante di cabina, in gran parte costituito da donne, le spese, diverse da quelle relative al trasporto e all'alloggio, che tale personale deve sostenere per le trasferte, un importo inferiore rispetto a quello rimborsato, allo stesso titolo, ad un'altra categoria di dipendenti, quali i piloti, in gran parte costituita da uomini, rappresenti una discriminazione indiretta nelle condizioni di lavoro fondata sul sesso, contraria al diritto dell'[Unione] e vietata dall'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54, qualora il motivo di tale trattamento differenziato risieda nel fatto che a ciascuna di tali categorie si applica un contratto collettivo diverso e ognuno di tali contratti sia stato negoziato dalla stessa società ma con rappresentanze sindacali differenti, ai sensi dell'articolo 87 dello statuto dei lavoratori».

Sulla persistenza dell'oggetto della controversia nel procedimento principale

16 Nelle sue osservazioni depositate il 29 settembre 2023 presso la cancelleria della Corte, il Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) considera che non vi sia più luogo a statuire sulla domanda di pronuncia pregiudiziale in quanto lo STAVLA ha rinunciato al suo ricorso dinanzi al giudice del rinvio il 21 settembre 2023.

17 Dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta tuttavia che, con ordinanza del 26 ottobre 2023, il giudice del rinvio ha deciso che, nonostante la rinuncia agli atti dello STAVLA, la controversia dinanzi ad esso pendente non era privata di oggetto, giacché il diritto processuale nazionale consente al pubblico ministero di sostituirsi allo STAVLA quale parte ricorrente.

18 Ne consegue che, avendo il procedimento principale conservato il suo oggetto, occorre statuire sulla domanda di pronuncia pregiudiziale.

Sulla questione pregiudiziale

19 In via preliminare, occorre rilevare che la questione sottoposta dal giudice del rinvio poggia su tre premesse.

20 Così, in primo luogo, tale giudice constata che, all'interno dell'Air Nostrum, i membri del personale di cabina sono per la maggior parte lavoratori di sesso femminile e i piloti sono per la maggior parte lavoratori di sesso maschile.

21 In secondo luogo, detto giudice rileva che l'importo delle indennità giornaliere versate forfettariamente ai membri del personale di cabina per talune spese da essi sostenute nell'ambito dell'esecuzione delle prestazioni previste dal loro contratto di lavoro è sensibilmente inferiore all'importo delle indennità giornaliere versate forfettariamente ai piloti per le stesse spese.

22 Non compete alla Corte, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, verificare l'esattezza di queste due premesse di natura fattuale, giacché qualsiasi valutazione dei fatti di causa rientra nella competenza dell'organo giurisdizionale nazionale (v., in tal senso, sentenze del 1º luglio 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punto 30, e del 13 giugno 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, punto 33).

23 Ciò nondimeno, la questione sottoposta poggia su una terza premessa secondo cui, tenuto conto della loro finalità, le indennità giornaliere di cui trattasi nel procedimento principale rientrano nelle condizioni di lavoro dei lavoratori interessati, ai sensi tanto del diritto nazionale quanto dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54, e non nella loro retribuzione, ai sensi dell'articolo 157 TFUE, nonché dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), e dell'articolo 4 di tale direttiva.

24 Orbene, da un lato, nell'ambito della procedura di cooperazione tra gli organi giurisdizionali nazionali e la Corte istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. Il fatto che un giudice nazionale abbia formulato una questione pregiudiziale facendo riferimento a talune disposizioni del diritto dell'Unione non osta a che la Corte fornisca a tale giudice tutti gli elementi interpretativi che possono essere utili per la soluzione della causa di cui è investito, indipendentemente dal fatto che esso vi abbia fatto o meno riferimento nella formulazione delle sue questioni. A questo proposito, spetta alla Corte ricavare dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e segnatamente dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi del diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto della controversia (sentenza del 21 settembre 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).

25 Dall'altro lato, mentre l'articolo 14, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 vieta qualsiasi discriminazione indiretta fondata sul sesso per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, l'articolo 4 di tale direttiva vieta una differenza di trattamento nella retribuzione dei lavoratori solo nel caso in cui essa riguardi uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

26 Al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, occorre pertanto verificare la premessa su cui poggia la questione sottoposta, premessa secondo la quale le indennità di cui trattasi nel procedimento principale non costituiscono una parte della retribuzione dei piloti e del personale di cabina, ai sensi della direttiva 2006/54.

27 In tali circostanze, occorre considerare che, con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), e l'articolo 4 della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che, da un lato, indennità giornaliere che compensino, in modo forfettario, talune spese sostenute da lavoratori a motivo dei loro spostamenti professionali fanno parte della loro retribuzione o, al contrario, delle loro condizioni di lavoro, e, dall'altro, una differenza di trattamento tra l'importo di tali indennità, a seconda che esse siano concesse a un gruppo di lavoratori composto in maggioranza da uomini o a un gruppo di lavoratori composto in maggioranza da donne, costituisce una discriminazione indiretta fondata sul sesso vietata da tale direttiva.

28 A questo proposito, si deve constatare che il concetto di «retribuzione» definito all'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2006/54 è una nozione autonoma del diritto dell'Unione che deve essere interpretata estensivamente (v., per analogia, sentenze del 7 marzo 1996, Freers e Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, punto 16, e del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 33).

29 Risulta dalla formulazione stessa di detto articolo 2, paragrafo 1, lettera e), che, ai sensi di tale disposizione, la «retribuzione» comprende non solo il salario, ma anche «tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo».

30 Ebbene, indennità giornaliere come quelle di cui trattasi nel procedimento principale costituiscono evidentemente un vantaggio economico in contanti pagato direttamente dal datore di lavoro al lavoratore, diretto a compensare in modo forfettario talune spese che quest'ultimo ha potuto sostenere nell'ambito dell'esecuzione degli obblighi derivanti dal suo contratto di lavoro.

31 La circostanza, sottolineata dal giudice del rinvio, che tali indennità giornaliere non remunererebbero un lavoro specifico calcolato per unità di tempo o per unità di lavoro non può essere sufficiente a sottrarre le medesime indennità giornaliere alla nozione di «retribuzione» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2006/54.

32 Infatti, da quest'ultima disposizione non risulta che una nozione di questo tipo imponga che il vantaggio economico pagato dal datore di lavoro remuneri un lavoro specifico, giacché è sufficiente che un tale vantaggio sia pagato «a motivo dell'impiego» del lavoratore (v., per analogia, sentenza del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 34).

33 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che le indennità giornaliere hanno lo scopo di compensare forfettariamente talune spese sostenute dai lavoratori interessati in ragione degli spostamenti da essi effettuati nell'ambito del loro contratto di lavoro, vale a dire, a motivo del loro impiego.

34 Contrariamente a quanto osserva la Commissione europea, tale interpretazione non è rimessa in discussione dalla giurisprudenza derivante dalla sentenza del 15 settembre 2011, Williams e a. (C-155/10, EU:C:2011:588, punto 25), secondo la quale gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che

sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in forza del suo contratto di lavoro non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali.

35 Infatti, in tale sentenza, che riguardava non già la direttiva 2006/54, bensì la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9), la Corte si è limitata a constatare che la retribuzione può essere composta da diversi elementi, alcuni dei quali non devono essere presi in considerazione ai fini del calcolo degli importi da versare al lavoratore durante le ferie annuali. Per contro, la Corte non ha affatto considerato che tali elementi non facevano parte della retribuzione del lavoratore.

36 È parimenti irrilevante ai fini della presente causa la circostanza, sottolineata dalla Commissione, che la Corte abbia dichiarato, nella sentenza dell'8 luglio 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, punto 54), che l'articolo 3, paragrafo 7, secondo comma, della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1), deve essere interpretato nel senso che un'indennità giornaliera il cui importo vari a seconda della durata del distacco del lavoratore costituisce un'indennità specifica per il distacco facente parte integrante del salario minimo, salvo che essa sia versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, quali le spese di viaggio, di alloggio o di vitto.

37 Invero, oltre al fatto che nemmeno tale sentenza riguardava la direttiva 2006/54, la circostanza che un'indennità versata a titolo di rimborso delle spese concretamente sostenute a motivo del distacco non faccia parte del salario minimo non esclude affatto che indennità forfettarie, come quelle di cui trattasi nel procedimento principale, costituiscano un elemento della retribuzione, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2006/54, la quale, come risulta dal punto 29 della presente sentenza, non si limita unicamente al salario.

38 Tenuto conto di quanto precede, si deve considerare che, se è certamente vero che indennità giornaliere, come quelle di cui trattasi nel procedimento principale, non sono versate come corrispettivo di una prestazione lavorativa, vero è altresì che esse costituiscono un vantaggio concesso dal datore di lavoro ai lavoratori interessati a motivo del loro impiego e rientrano nella nozione di «retribuzione», quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2006/54 e non nelle condizioni di lavoro ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della medesima direttiva.

39 Nel caso di specie, il giudice del rinvio inferisce l'esistenza di una differenza di trattamento indiretta fondata sul sesso dalla circostanza che, da un lato, il personale di cabina è composto in grande maggioranza da lavoratori di sesso femminile e i piloti sono in grande maggioranza lavoratori di sesso maschile e che, dall'altro, l'importo delle indennità giornaliere versate ai membri del personale di cabina è sensibilmente inferiore all'importo delle indennità giornaliere versate ai piloti.

40 Risulta tuttavia dall'articolo 4 della direttiva 2006/54 che una siffatta differenza di trattamento riguardo alla retribuzione dei lavoratori di cui trattasi nel procedimento principale sarebbe tale da costituire una discriminazione indiretta fondata sul sesso, vietata da tale disposizione, soltanto qualora tale retribuzione fosse versata «[p]er quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale».

41 A tal riguardo, come risulta dal considerando 9 della direttiva 2006/54, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, occorre tener conto di una serie di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di lavoro.

42 Ebbene, è evidente che i membri del personale di cabina e i piloti non esercitano lo stesso lavoro. Inoltre, tenuto conto della formazione richiesta per esercitare la professione di pilota e delle responsabilità collegate a quest'ultima, non si può ritenere che il lavoro dei piloti abbia un valore uguale al lavoro dei membri del personale di cabina, ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2006/54.

43 In tale contesto, la differenza di trattamento indiretta citata al punto 39 della presente sentenza non può essere qualificata come discriminazione indiretta fondata sul sesso, ai sensi dalla direttiva 2006/54.

44 Ne consegue che non occorre accertare se una siffatta differenza di trattamento indiretta possa essere giustificata dal fatto che i vantaggi di cui trattasi sono previsti da contratti collettivi distinti, conclusi tra parti diverse.

45 Alla luce di quanto precede, alla questione sollevata occorre rispondere dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), e l'articolo 4 della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che, da un lato, indennità giornaliere che compensino in modo forfettario talune spese sostenute da lavoratori a motivo dei loro spostamenti professionali costituiscono un elemento della loro retribuzione e, dall'altro, una differenza tra l'importo di tali indennità a seconda che esse siano concesse a un gruppo di lavoratori composto in maggioranza da uomini o a un gruppo di lavoratori composto in maggioranza da donne non è vietata da tale direttiva qualora i due gruppi di lavoratori non esercitino uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

Sulle spese

46 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 (Quarta Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), e l'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego,

devono essere interpretati nel senso che:

da un lato, indennità giornaliere che compensino in modo forfettario talune spese sostenute da lavoratori a motivo dei loro spostamenti professionali costituiscono un elemento della loro retribuzione e, dall'altro, una differenza tra l'importo di tali indennità a seconda che esse siano concesse a un gruppo di lavoratori composto in maggioranza da uomini o a un gruppo di lavoratori composto in maggioranza da donne non è vietata da tale direttiva qualora i due gruppi di lavoratori non esercitino uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

Firme