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 [1]

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-

1 — Traduzione dall'olandese.

burgo ed è stata iscritta sotto il n. 58/81. Diversamente dalla presente causa, il ricorso nella causa lussemburghese si basava tuttavia anche sulla violazione dell'art. 119 del Trattato CEE.

Il nucleo della presente causa è costituito dagli obblighi del Regno Unito relativi alla nozione di «lavoro cui è attribuito un valore uguale», di cui al primo comma dell'art. 1 della direttiva 75/117.

Tale nozione non è stata ancora espressamente sottoposta alla Corte. Nella causa Defrenne II, ove sono stati spiegati gli scopi e il campo d'applicazione dell'art. 119, sono già state fatte numerose considerazioni anche sulla nozione di «lavoro di valore uguale». Tuttavia, nella maggior parte delle altre sentenze, si trattava soprattutto della nozione di «retribuzione uguale», senza che fosse necessario esaminare in che misura si trattasse di «stesso lavoro o di un lavoro cui è attribuito un valore uguale». Nella causa 127/79, Macarthy c/ Smith, (Racc. 1980, pag. 1275), la Corte ha tuttavia esaminato la nozione di «stesso lavoro» in modo più dettagliato, risolvendo tra l'altro in modo negativo la questione del giudice a quo se questa nozione si applichi unicamente nei casi in cui uomini e donne effettuano contemporaneamente lo stesso lavoro.

2. La disciplina nazionale controversa

Secondo la Commissione, la legislazione britannica non soddisfa, per quanto concerne il principio di parità delle retribuzioni, le condizioni del diritto comunitario relative alla nozione di «lavoro cui è attribuito un valore uguale». Il dibattito verte sull'«Equal Pay Act» del 1970, come modificato dal «Sex Discrimination Act» del 1975. Secondo l'Equal Pay Act, si presume che qualsiasi contratto comporti una clausola di parità per il caso in cui si tratti dello stesso lavoro «like work» o di un lavoro cui è attribuito un valore uguale («work rated as equivalent»). Queste due nozioni sono specificate dall'art. 1 (nn. 4 e 5). Il n. 4 definisce lo «stesso lavoro» come un lavoro della stessa natura o di natura pressoché analoga («her work and theirs is of the same or a broadly similar nature»).

Ai sensi del n. 5, si ha «lavoro cui è attribuito un valore uguale» se, alle mansioni, è stato attribuito un valore uguale in base ad un determinato numero di criteri (come ad esempio lo sforzo, la capacità, il potere decisionale) basati su un sistema di classificazione professionale dell'impresa.

In questo modo la disciplina inglese copre il complesso delle due nozioni contenute nell'espressione «stesso lavoro o lavoro cui è attribuito un valore uguale». Partendo dalla legislazione britannica, il procedimento si riferisce alle mansioni che, pur non essendo della stessa natura o di natura pressoché analoga, possono tuttavia qualificarsi come di valore uguale, malgrado le differenze che esistono tra esse.

La legislazione britannica giunge alla conseguenza che, per il lavoro che non è della stessa natura o di natura pressoché analoga, vale una clausola di parità solo nel caso in cui tale lavoro venga considerato di valore uguale, in base ad un sistema di classificazione delle mansioni. Dal fascicolo si desume che un sistema di classificazione delle mansioni può applicarsi in un'impresa solo nel caso in cui gli interessati vi consentano; in altre parole, l'applicazione è facoltativa. Nella fattispecie ciò che è veramente importante, a mio parere, è il fatto che l'adozione di un tale sistema di classificazione dipende dal consenso del datore di lavoro.

3. I principali argomenti delle parti

La Commissione parte dal principio che l'art. 1 della direttiva, soprattutto per quanto riguarda la nozione di «lavoro cui è attribuito un valore uguale», completa l'art. 119 del Trattato. Tenuto conto dell'interpretazione dell'art. 119, contenuta nella sentenza Defrenne II, gli Stati membri sono quindi tenuti ad adottare i provvedimenti necessari per garantire la piena e completa attuazione del principio della parità di retribuzione. La legislazione britannica subordina l'attuazione del principio, per il lavoro di valore uguale, alla previa determinazione (mediante un sistema di classificazione) del valore uguale delle mansioni da confrontare. La Commissione ritiene che, così facendo, non vengono soddisfatte le esigenze del diritto comunitario. Infatti, nel caso in cui il valore uguale delle mansioni da confrontare non sia già stato stabilito in base ad un sistema di classificazione, il lavoratore di sesso femminile non può, dal canto suo, iniziare un procedimento che gli consenta di verificare se ha diritto alla parità di retribuzione. Qualora il datore di lavoro non sia disposto ad applicare un simile sistema, il lavoratore di sesso femminile non può far valere alcun diritto alla clausola di parità.

Il Regno Unito ritiene che l'Equal Pay Act attui correttamente la direttiva. Esso chiede pertanto che il ricorso della Commissione venga respinto. Il Regno Unito sostiene che le prescrizioni della direttiva producono effetti, per così dire, solo *dopo* che il valore uguale delle mansioni sia stato accertato. Né l'art. 119, né la direttiva autorizzerebbero il lavoratore di sesso femminile ad iniziare individualmente una procedura per far accertare il valore delle mansioni da confrontare. In proposito, il Regno Unito rinvia alla lettera dell'art. 1 della direttiva che usa l'espressione «cui è attribuito un valore uguale», ponendo l'accento sull'espressione «è attribuito». Non si parla quindi senz'altro della nozione di «lavoro di valore uguale». Inoltre, questa prima frase dovrebbe interpretarsi congiuntamente alla seconda, ove si parla dell'uso di un sistema di classificazione delle mansioni. Di conseguenza, anche la direttiva implicherebbe che il valore uguale deve essere stabilito in base ad un sistema di classificazione professionale. D'altra parte, non esisterebbero altri metodi per confrontare mansioni diverse.

4. Scopo dell'art. 119

Per la soluzione della presente causa, è importante richiamare ancora una volta lo scopo e il campo d'applicazione dell'art. 119 e, in quanto necessario, esaminare quale sia l'apporto della direttiva n. 75/117.

La Corte ha precisato lo scopo ed il campo d'applicazione dell'art. 119, in particolare nella sentenza Defrenne II (causa 43/75, Racc. 1976, pag. 455). Questa sentenza stabilisce che, a norma della risoluzione adottata dagli Stati membri nel 1961, qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, avrebbe dovuto essere completamente eliminata entro il 31 dicembre 1964 (punto 48 della motivazione). Secondo quanto affermato dalla Corte, questa risoluzione ha precisato il contenuto del principio della parità di retribuzione quale risulta all'art. 119 del Trattato. Onde affrettare la completa attuazione dell'art. 119, è stata adottata la direttiva n. 75/117. Da quanto si desume dalla sentenza, questa si proponeva di favorire, «mediante un

complesso di provvedimenti da adottarsi nell'ambito nazionale, la corretta applicazione dell'art. 119, specialmente onde eliminare le discriminazioni indirette» [1] (punto 60 della motivazione).

Se ne può desumere, a mio parere, che l'art. 119, completato dalle precisazioni della direttiva n. 75/117, ha lo scopo di eliminare qualsiasi discriminazione, sia diretta che indiretta, in forza del principio della parità delle retribuzioni. L'art. 119 contempla solo la nozione di «stesso lavoro». L'art. 1, n. 1, della direttiva introduce tuttavia il criterio «stesso lavoro o lavoro cui è attribuito un valore uguale». Al punto 20 della motivazione della sentenza Defrenne II, la Corte osserva in proposito che questo ampliamento del criterio restrittivo di «stesso lavoro» è soprattutto conforme alla convenzione n. 100 sulla parità di retribuzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (1951), il cui art. 2 contempla la «parità di retribuzione per un lavoro di valore uguale». Anche se il suddetto punto della motivazione parla di un ampliamento del criterio restrittivo di «stesso lavoro», tale ampliamento deve intendersi, a mio parere, alla luce della giurisprudenza della Corte, soprattutto come una precisazione della nozione di cui all'art. 119. Questo è perlomeno il mio modo di intendere tanto il punto n. 54 della motivazione della suddetta sentenza quanto, soprattutto, il punto 21 della sentenza nella causa n. 69/81, Worrigham, (Racc. 1981, pag. 791), in cui la Corte afferma, alla seconda frase, che «... l'art. 1 della direttiva precisa la nozione di "stesso lavoro" di cui all'art. 119, 1° comma, includendo l'ipotesi di "lavoro cui è attribuito un valore uguale"». Dal punto n. 20 della motivazione, sopra citato, della sentenza Defrenne II, mi sembra discendere che, secondo la giurisprudenza della Corte, la nozione del «lavoro di valore uguale» di cui alla convenzione dell'OIL, corrisponde alla nozione, richiamata nella direttiva, di «lavoro cui è attribuito un valore uguale». Secondo la sentenza Defrenne II, quindi, la direttiva ha in primo luogo la funzione di attuare interamente lo scopo dell'art. 119, soprattutto in materia di discriminazioni indirette (punti 53 e 60 della motivazione). In secondo luogo, essa precisa la portata sostanziale dell'art. 119, ponendo inoltre varie norme «miranti essenzialmente a rafforzare la tutela giurisdizionale dei lavoratori che fossero lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione stabilita dall'art. 119» (punto 54 della motivazione). Questo risulta dall'art. 2 della direttiva il quale dichiara ancora una volta che il principio in questione deve costituire un diritto che può farsi valere dinanzi al giudice. Ciò derivava già chiaramente anche dall'efficacia diretta dell'art. 119. Tuttavia, secondo questa disposizione della direttiva, un diritto del genere deve essere istituito anche per le discriminazioni indirette, in quanto, in base alla sentenza della Corte, la direttiva è importante soprattutto a tale proposito.

Sotto tale profilo, osservo che l'art. 119, se necessario combinato con la direttiva n. 75/119, non è importante solo per la sua efficacia diretta. Questa funzione è sempre stata, fino ad ora, posta in rilievo in sede d'interpretazione. Tuttavia, esso impone inoltre agli Stati membri l'obbligo di adottare i provvedimenti necessari per attuare il principio anche in materia di discriminazione indiretta. La Corte ha precisato, ai punti 18 e 19 della motivazione della sentenza Defrenne II,

1 — Vedi, circa l'ambiguità di questa nozione, le mie conclusioni nella causa Burton (19/81, non ancora pubblicata).

ed ha ulteriormente ribadito al punto 15 della motivazione della sentenza Macarthy, sopraccitata, il modo in cui intende questa nozione. Essa si riferisce, a mio parere, alle situazioni in cui non è possibile al giudice accertare direttamente la discriminazione basata sul sesso. In questi casi è necessario che gli organi legislativi stabiliscano anzitutto dei criteri di giudizio. Al punto 19 della motivazione della sentenza Defrenne II, la Corte ha letteralmente stabilito:

«che non si può infatti negare che la realizzazione integrale dello scopo perseguito dall'art. 119, mediante l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile, tanto diretta quanto indiretta, nell'ambito non solo delle singole aziende, ma anche di interi settori industriali o persino dell'economia nel suo complesso, può richiedere in determinati casi l'adozione di criteri da determinarsi con opportuni provvedimenti comunitari o nazionali».

A mio parere, dal punto seguente della motivazione (20), si desume che la Corte si riferiva, in proposito, proprio alla nozione di «lavoro di valore uguale». In un caso simile, può essere utile fornire anzitutto i criteri sulla cui base vengono valutate le (varie) mansioni. Questo può essere importante soprattutto nel caso in cui si ricorra ad un sistema di classificazione professionale. Come risulta dalla relazione della Commissione, stesa a norma dell'art. 9 della direttiva, bisogna tuttavia osservare che negli Stati membri non esistono sistemi generalmente riconosciuti, e che anche nei singoli Stati membri, vengono applicati metodi diversi (relazione della Commissione pagg. 65-83). Ad esempio, solo nei Paesi Bassi vengono applicati perlomeno 40 diversi sistemi di classificazione professionale nei vari rami economici e nelle imprese. Ciò si desume dalla relazione introduttiva dell'avv. A. W. Govers, intitolata «Parità dell'uomo e della donna nel diritto sociale europeo», 1981, pag. 29, che ho già citato nelle mie precedenti conclusioni per la causa Burton (causa 19/81, non ancora pubblicata).

Ritengo importante, nella risposta della Commissione ai quesiti supplementari della Corte circa i metodi diversi da quelli basati sulla classificazione professionale che possono essere impiegati per valutare mansioni diverse, il richiamo alla legislazione tedesca (pag. 9). Nella relazione tedesca, a proposito della nozione «lavoro di valore uguale», si osserva che la valutazione deve effettuarsi in modo obiettivo, e che all'uopo possono servire come indizi i contratti collettivi e le opinioni correnti (Verkehrsanschauung), proprio perché non esiste un sistema di classificazione professionale universalmente riconosciuto. Dalla relazione della Commissione si desume che il giudice francese accerta «il valore uguale» di mansioni diverse, anche in mancanza di un sistema di classificazione professionale. Lo desume dai «fatti di causa», e in proposito la classificazione in una categoria professionale fissata in un contratto collettivo può avere grande importanza (sentenza della Corte di Cassazione 27 novembre 1976 e 22 giugno 1977, richiamate nella relazione della Commissione, pagg. 43, 43a).

5. L'attuazione negli Stati membri del principio «lavoro di valore uguale»

Per buona norma, credo utile ricordare che dalla relazione della Commissione, confermata dalle risposte ai quesiti supplementari, si desume che la nozione di «lavoro di valore uguale», a proposito

dell'attuazione del principio della parità di retribuzione, è stata senz'altro riprodotta tale e quale nella legislazione della maggior parte degli Stati membri. In generale essa fa parte della coppia di nozioni «stesso lavoro o lavoro di valore uguale». A proposito della legislazione danese, è in corso un'inchiesta per stabilire fino a che punto la nozione «samme arbejde» sia conforme alla nozione di «lavoro di valore uguale». La legislazione irlandese parla di «like work», nozione che tuttavia non comprende soltanto lo stesso lavoro il lavoro pressoché uguale, ma anche espressamente il lavoro di valore uguale. La legislazione olandese parla soltanto di lavoro di valore uguale, senza menzionare quindi la nozione di «stesso lavoro».

6. Giudizio sulla controversia

Per esprimere un giudizio nella fattispecie, si deve, come ho già detto, partire dagli scopi dell'art. 119, precisati dalla direttiva n. 75/117 che è stata interpretata dalla Corte nella sentenza Defrenne II. Secondo tale sentenza, qualunque discriminazione, sia diretta che indiretta, dev'essere eliminata. Il singolo lavoratore dispone in proposito di un diritto soggettivo che non solo gli consente di far valere direttamente l'art. 119, ma vale anche nelle situazioni in cui sussistono delle discriminazioni indirette. Per quest'ultima categoria, l'art. 119 e la direttiva, soprattutto negli artt. 2 e 6, impongono agli Stati membri l'obbligo di adottare i provvedimenti necessari per garantire l'attuazione del principio.

L'esame della legislazione britannica relativa alla nozione di «lavoro di valore uguale», alla luce di questo scopo, dà il seguente risultato.

Di per sé, non si può che approvare il fatto che, secondo la legislazione britannica, la valutazione di mansioni diverse debba effettuarsi in base ad un sistema di classificazione professionale. Dal fascicolo, si desume infatti che questo metodo di valutazione dei posti di lavoro costituisce, nello stato attuale delle conoscenze, il metodo più obiettivo e si basa molto spesso su criteri stabiliti scientificamente. Come già detto, non esiste tuttavia alcun sistema riconosciuto universalmente, cosicché in ogni Stato membro vengono usati metodi diversi.

Il prescrivere questo metodo, unitamente al fatto che la sua applicazione in un'impresa è facoltativa, oppure dipende dal consenso del datore di lavoro, implica che lo scopo dell'art. 119, vale a dire la completa eliminazione delle discriminazioni in materia di retribuzioni, anche per un lavoro di valore uguale, non viene raggiunto.

Ciò premesso, è concepibile, considerata soprattutto la necessità del consenso del datore di lavoro, che continuino ad esistere differenze di retribuzione per un lavoro (che si presume) di valore uguale. Il lavoratore non può iniziare individualmente un procedimento per far stabilire il valore di mansioni diverse senza il consenso del datore di lavoro. Una situazione, questa, che è stata confermata all'udienza dall'agente del Governo britannico.

Per quanto concerne la valutazione delle mansioni, anche la legislazione olandese, ad esempio, prescrive in primo luogo di valersi di un sistema di classificazione professionale. In mancanza di un sistema di questo tipo, la legislazione olandese stabilisce tuttavia che il lavoro venga valutato «secondo equità». Ritengo inutile approfondire questa nozione di «equità».

Tuttavia, è importante il fatto che la legislazione olandese provveda per il caso in cui manchi qualsiasi sistema di classificazione professionale. Ipotesi non contemplata dal legislatore britannico.

Non spetta alla Corte stabilire in che modo il Regno Unito debba modificare la propria legislazione, onde garantire effettivamente il principio della parità di retribuzione anche per il lavoro di valore uguale. In proposito è importante che, in questa materia, gli Stati membri sono inoltre tenuti a considerare «le loro situazioni» nazionali e i loro ordinamenti giuridici, come stabilisce l'art. 6 della direttiva. Proprio su questo punto la prassi degli Stati membri è molto diversa, cosa che dipende dalla maggiore o minore libertà dei partner sociali. In ogni caso, a mio parere, è chiaro il risultato (che riassumerò ancora una volta in prosieguo) che gli Stati membri debbono garantire a norma dell'art. 119 e della direttiva. Essi sono tenuti ad adottare i provvedimenti necessari al riguardo.

Le precedenti osservazioni non sono sminuite, a mio parere, dall'interpretazione che il Regno Unito dà all'espressione, di cui all'art. 1 della direttiva, «lavoro cui è attribuito un valore uguale», né dalla seconda frase dello stesso articolo della direttiva, dove si parla di «sistema di classificazione professionale». In primo luogo, questo articolo non precisa chi stabilisce il valore uguale e in quale momento. Di per sé, esso consente quindi, ad esempio, che sia il giudice a decidere. Considerati gli scopi dell'art. 119 e della direttiva, come chiariti dalla giurisprudenza della Corte, è necessario poter stabilire definitivamente il valore uguale in ogni caso, anche se, in una singola situazione, non esiste ancora un sistema di classificazione professionale né un'altra procedura particolare. Anche l'art. 2 della direttiva è chiaramente orientato in tal senso. Alla luce dell'obbligazione di risultato così riassunta, e data la sua lettera chiara e precisa, il secondo comma dell'art. 1 della direttiva deve quindi a mio parere essere considerato indipendentemente dal primo comma. Esso precisa che «in particolare, qualora» si utilizzi un sistema di classificazione professionale, questo deve basarsi su criteri non discriminatori. Soprattutto l'inizio di questo comma indica, secondo me, che esso mira esclusivamente a precisare il divieto di discriminazione nei casi in cui la valutazione è basata su un sistema del genere. Dalla relazione della Commissione (tra l'altro, pag. 141) nella quale vengono esaminati questi sistemi, si desume che i criteri di classificazione non sempre sono imparziali riguardo al sesso. Alcune qualità professionali possono in particolare essere considerate come tipicamente femminili (come ad esempio la destrezza, l'abilità, la rapidità, l'accettazione di lavori monotoni, ecc.) e di conseguenza essere valutate in modo sfavorevole rispetto alle qualità «maschili» (senso del materiale e dei macchinari, forza fisica, ecc; in proposito vedi ancora la relazione introduttiva dell'avv. A. W. Gobers, pag. 30). Sotto questo aspetto, il secondo comma ha una funzione importante, come del resto è già stato stabilito nella risoluzione soprammenzionata adottata dagli Stati membri nel 1961.

Infine, esaminerò ancora brevemente l'argomento del Regno Unito che sostiene di aver esposto chiaramente la propria legislazione circa la nozione di «lavoro cui è attribuito un valore uguale» nella dichiarazione iscritta nel verbale del Consiglio. Per quanto riguarda questa dichiarazione mi permetto di rinviare alla relazione d'udienza. Secondo il Regno Unito, poiché né il Consiglio né la Commissione hanno contestato tale dichiarazione, la Commissione non può di nuovo sollevare la questione dinanzi alla Corte. Per quanto riguarda il suo contenuto, concordo con la Commissione nel ritenere che la dichiarazione precisa semplicemente che, nel Regno Unito, la fissazione del valore uguale di mansioni diverse deve effettuarsi per mezzo di un sistema di classificazione professionale. Come già detto, non vi è nulla da obiettare in proposito. Tuttavia, essa non fornisce alcuna informazione che consenta in pratica di stabilire in che misura un sistema del genere dipenda dal consenso del datore di lavoro. Soprattutto questo è secondo me d'importanza decisiva nella presente causa.

Non si può, a mio parere, accogliere la tesi secondo cui la Commissione avrebbe per così dire perso il diritto di agire in forza dell'art. 169, non sollevando alcuna obiezione contro la dichiarazione britannica. Una simile condotta della Commissione è, secondo me, priva di conseguenze sulle sue responsabilità ai sensi dell'art. 155 del Trattato.

È altresì inaccettabile l'argomento secondo cui il Regno Unito può servirsi della dichiarazione soprammenzionata nell'interpretare la disposizione in questione. Una simile dichiarazione iscritta nel verbale del Consiglio e fatta da uno Stato membro al momento dell'adozione della decisione non può modificare la portata obiettiva della normativa comunitaria posta in essere dalla decisione stessa, come la Corte ha già dichiarato in diversi casi (vedi ad esempio causa 39/72, Commissione c/ Italia, Racc. 1973, pag. 115, punto 22 della motivazione).

7. Conclusioni

In conclusione, ritengo che il ricorso della Commissione vada accolto e che pertanto la Corte possa dichiarare che il Regno Unito è venuto meno agli obblighi impostigli dalla direttiva 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE, non adottando i provvedimenti legislativi regolamentari o amministrativi prescritti dalla suddetta direttiva, alla luce della giurisprudenza della Corte relativa all'art. 119 del Trattato, e necessari per garantire in ogni caso la parità di retribuzione per un lavoro cui è attribuito un valore uguale a norma del diritto comunitario. Il Regno Unito va quindi del pari condannato alle spese di causa.