SENTENZA DELLA CORTE
30 gennaio 1985 *

Nella causa 143/83,

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal suo consigliere giuridico sig. Johannes Føns Buhl, in qualità di agente, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso il sig. Manfred Beschel, membro dell'ufficio legale della Commissione, edificio Jean Monnet,

ricorrente,

contro

Regno di Danimarca, rappresentato dal sig. Laurids Mikaelsen, consigliere giuridico presso il Ministero degli affari esteri, e con domicilio eletto in Lussemburgo, presso l'incaricato d'affari di Danimarca, sig. Ib Bodenhagen, Regia Ambasciata di Danimarca, 11 B, boulevard Joseph-II,

convenuto,

causa avente ad oggetto la dichiarazione che, non adottando nel termine prescritto i provvedimenti necessari per conformarsi alla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117/CEE, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19), il Regno di Danimarca è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, O. Due e C. Kakouris, presidenti di sezione, U. Everling, K. Bahlmann, Y. Galmot e R. Joliet, giudici,

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

**

ha pronunziato la presente

* Lingua processuale: il danese.

** L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 24 octobre 1984.

SENTENZA

(omissis)

In diritto

1 Con atto depositato nella cancelleria della Corte il 18 luglio 1983, la Commissione delle Comunità europee ha proposto, a norma dell'art. 169 del trattato CEE, un ricorso diretto a far dichiarare che il Regno di Danimarca è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE, non adottando entro il termine prescritto i provvedimenti necessari per conformarsi alla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975 n. 75/117, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19).

2 Questa direttiva, adottata a norma dell'art. 100 del trattato, precisa sotto determinati profili la portata sostanziale dell'art. 119 e contiene inoltre varie disposizioni destinate, in breve, a rafforzare la tutela giurisdizionale dei lavoratori che siano stati lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni. In questa prospettiva essa dispone nell'art. 1, primo comma, che:

« il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'art. 119 del trattato, ... 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 ».

3 L'art. 2 di detta direttiva obbliga gli Stati membri ad introdurre nel rispettivo ordinamento giuridico interno « le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengano lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti ».

4 A norma del suo art. 8, la direttiva doveva essere attuata entro un anno dalla notifica. Mentre il termine scadeva il 12 febbraio 1976, per quanto riguarda il Regno di Danimarca, questo adottava la legge 4 febbraio 1976, n. 32, riguardante la parità delle retribuzioni tra uomini e donne (Lovtidende A, pag. 64), il cui art. 1 stabilisce che

« il datore di lavoro che abbia assunto degli uomini o delle donne per lavorare nello stesso luogo deve versare loro la stessa retribuzione per lo stesso lavoro (« samme arbejde ») a norma della presente legge, qualora non vi sia già obbligato in forza di un contratto collettivo ».

5 La Commissione sostiene che la legge danese non adempie il complesso degli obblighi derivanti dalla direttiva 75/117 in quanto, anzitutto, essa obbliga il datore di lavoro a versare agli uomini e alle donne la stessa retribuzione unicamente per lo stesso lavoro e non del pari per un lavoro al quale sia attribuito valore uguale e, in secondo luogo, non contempla vie legali che consentano ai lavoratori lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni per un lavoro di uguale valore di tutelare i loro diritti.

6 Il governo danese ribatte che il contenuto del diritto danese corrisponde perfettamente a quello della direttiva. Il diritto danese garantirebbe infatti la stessa retribuzione non solo per lo stesso lavoro, ma anche per un lavoro di uguale valore.

7 In proposito il governo danese precisa in primo luogo che la sopra menzionata legge 4 febbraio 1976, costituisce unicamente una garanzia ulteriore del principio della parità delle retribuzioni, per il caso in cui tale principio non sia già garantito dai contratti collettivi. Orbene, i contratti collettivi, che disciplinerebbero la maggior parte dei rapporti di lavoro in Danimarca, indicherebbero chiaramente che il principio della parità delle retribuzioni si applica del pari al lavoro di uguale valore. Questa interpretazione sarebbe basata, in particolare, sul contratto del 1971 concluso dalle principali organizzazioni del mercato del lavoro e che stabilirebbe espressamente che « per parità di retribuzione, si deve intendere che la stessa retribuzione viene versata per un lavoro dello stesso valore, indipendentemente dal sesso ». Questa prassi sarebbe inoltre confermata da un lodo arbitrale del presidente del Statens forligsinstitution i arbejdstridigheder (Ente statale di conciliazione per le controversie di lavoro), in data 8 dicembre 1977, nel quale l'arbitro aveva applicato il principio della parità delle retribuzioni a mansioni « dello stesso valore per quanto riguarda la produzione nei luoghi di lavoro ».

8 Si deve ammettere che è lecito agli Stati membri di affidare la realizzazione del principio della parità delle retribuzioni in primo luogo alle parti sociali. Questa facoltà non li dispensa tuttavia dall'obbligo di garantire, mediante opportuni provvedimenti legislativi, regolamentari o amministrativi, che tutti i lavoratori della Comunità fruiscano della tutela stabilita dalla direttiva in tutta la sua ampiezza. La garanzia statale deve intervenire in tutti i casi in cui manchi un'altra tutela effet-

tiva, qualunque sia la causa di questa mancanza, e in particolare qualora i lavoratori non facciano parte di un sindacato, per il settore di cui trattasi non esista un contratto collettivo ovvero il contratto non garantisca il principio della parità delle retribuzioni in tutta la sua ampiezza.

9 A questo proposito la legge danese di cui è causa non possiede la chiarezza e la precisione necessarie per la tutela dei lavoratori. Anche ammettendo la tesi del governo danese secondo cui l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per gli uomini e per le donne, nel senso ampio voluto dalla direttiva, è garantita dai contratti collettivi, non è stato dimostrato che la stessa applicazione di detto principio sia garantita ai lavoratori i cui diritti non sono precisati da contratti collettivi.

10 Dato che questi lavoratori non sono regolarmente organizzati e lavorano presso imprese piccole o medie, è opportuno vigilare particolarmente e attentamente affinché i diritti loro attribuiti dalla direttiva siano garantiti. I principi della certezza giuridica e della tutela dei singoli esigono quindi una formulazione non equivoca, che consenta agli interessati di conoscere i propri diritti ed obblighi in modo chiaro e preciso ed ai giudici di garantirne l'osservanza.

11 Nel presente caso la lettera della legge danese non possiede questi requisiti in quanto sancisce il principio della parità delle retribuzioni dandogli una portata più limitata di quella della direttiva giacché non nomina il lavoro di uguale valore. Il fatto che, nella relazione sulla legge, il governo abbia dichiarato che l'espressione « stesso lavoro » è stata interpretata in Danimarca in un senso così ampio che l'aggiunta dell'espressione « lavoro al quale viene attribuito valore uguale » non implicherebbe alcuna reale estensione, non basta per garantire l'adeguata informazione degli interessati.

12 Queste considerazioni non perdono valore per il fatto che il governo danese ha fatto inserire nel verbale del Consiglio, durante i lavori preparatori della direttiva n. 75/117, una dichiarazione nel senso che « la Danimarca ritiene di poter continuare a valersi dell'espressione " stesso lavoro " nel diritto del lavoro danese ».

13 È infatti costante giurisprudenza della Corte che siffatte dichiarazioni unilaterali non possano servire per interpretare un atto comunitario, giacché la portata obiettiva delle norme adottate dalle istituzioni comuni non può essere modificata da riserve od obiezioni che gli Stati membri abbiano formulato durante la loro elaborazione.

14 Se ne deve quindi concludere che il Regno di Danimarca è venuto meno agli obblighi impostigli dall'art. 1, primo comma, della direttiva n. 75/117, omettendo di estendere, nella legge 4 febbraio 1976, n. 32, il principio della parità delle retribuzioni ad un lavoro di uguale valore. Dato che questo accertamento implica che detta legge non ha garantito ai lavoratori che si ritengano lesi dalla mancata applicazione di detto principio in caso di lavoro di uguale valore la possibilità effettiva di far valere i loro diritti per via legale, a norma dell'art. 2 della direttiva, non vi è motivo di statuire separatamente su questa censura.

15 Si deve aggiungere che all'udienza sono stati espressi dei dubbi per quanto riguarda la condizione posta dall'art. 1 della legge danese di cui è causa, secondo la quale il principio della stessa retribuzione per lo stesso lavoro deve essere valutato solamente « nello stesso luogo di lavoro ». Tuttavia, dato che la Commissione non ha elevato questa censura, non vi è motivo di statuire su questo punto.

16 Per tutti questi motivi va detto che, non adottando entro il termine stabilito tutti i provvedimenti necessari per conformarsi alla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, il Regno di Danimarca è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE.

Sulle spese

17 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) **Non adottando entro il termine stabilito tutti i provvedimenti necessari per conformarsi alla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, il Regno di Danimarca è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE.**

2) **Il regno di Danimarca è condannato alle spese.**

Mackenzie Stuart Due Kakouris

Everling Bahlmann Galmot Joliet

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 30 gennaio 1985.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart