



Equal Pay: la Corte di giustizia europea e parità di retribuzione tra uomini e donne

La Corte di giustizia europea ha dichiarato che il principio di parità di retribuzione, sancito dall'art. 157 TFUE, può essere direttamente invocato per uno "stesso lavoro" come per un "lavoro di pari valore", nelle controversie tra privati.

A cura di Teresa De Vivo

Con la sentenza del 3 giugno 2021¹, la CGUE si è pronunciata sull'interpretazione dell'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea², il quale sancisce il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

In particolare, la Corte è stata chiamata in via pregiudiziale a chiarire se l'articolo 157 possa essere invocato "quale norma ad efficacia diretta nelle controversie tra privati nelle quali è contestato il mancato rispetto del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore".

¹ C-624/19 K e a. contro Tesco Stores Ltd. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62019CJ0624>

²<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:IT:PDF>

La domanda pregiudiziale era stata sollevata dal Tribunale del lavoro di Watford (Regno Unito) nell'ambito di una controversia tra circa 6000 dipendenti (attuali o ex) e la catena di supermercati Tesco Stores Ltd in merito alla rivendicazione della parità retributiva.

Le lavoratrici ricorrenti ritengono che il loro lavoro e quello dei lavoratori di sesso maschile impiegati presso i centri di distribuzione della rete Tesco abbiano pari valore e che esse abbiano il diritto di confrontare i due lavori in questione, anche se svolti presso stabilimenti diversi, in quanto sarebbero applicabili condizioni di lavoro comuni e riconducibili a un'unica fonte, rappresentata dallo stesso datore di lavoro.

Secondo la Tesco Stores, invece, l'articolo 157 TFUE non avrebbe effetto diretto nel caso di azioni fondate su un lavoro di pari valore, e pertanto le ricorrenti non potrebbero invocare tale disposizione dinanzi al Tribunale del lavoro. La società sostiene che l'invocazione del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore dovrebbe essere stabilito da disposizioni più precise di quelle dell'articolo 157 TFUE.

In via preliminare, la Corte di giustizia ha affermato la propria competenza a pronunciarsi in via pregiudiziale sulle domande presentate dai giudici del Regno Unito prima della fine del periodo di transizione previsto dall'accordo di recesso³ con l'Unione Europea.

In risposta alle affermazioni della Tesco Stores, la CGUE precisa che l'articolo 157 TFUE “impone, in modo chiaro e preciso, un obbligo di risultato e ha carattere imperativo tanto per quanto riguarda uno «stesso lavoro» quanto con riferimento a un «lavoro di pari valore».” (punto 20 della sentenza).

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32020D0135>

Secondo la giurisprudenza costante della CGUE, ricordata dalla Corte stessa nella sentenza⁴, il divieto di discriminazione riguarda non solo le pubbliche autorità, ma anche tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato e i contratti tra singoli (punto 21).

Inoltre, la Corte sottolinea che l'art. 157 TFUE produce effetti diretti creando, in capo ai singoli, diritti che i giudici nazionali sono tenuti a tutelare nel caso di discriminazioni derivanti da norme o da contratti collettivi, nonché nei casi in cui il lavoro sia svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico (punti 22 e 23).

La Corte ricorda di aver già precedentemente precisato⁵ che tali discriminazioni possono essere verificate attraverso un accertamento fattuale eseguito secondo i criteri di identità del lavoro e di parità di retribuzione delineati dall'art. 119 del Trattato CEE (attuale articolo 157 TFUE).

La Corte ribadisce che l'effetto diretto prodotto dall'articolo 157 TFUE non è limitato ai casi in cui i lavoratori di sesso diverso messi a confronto svolgano uno "stesso lavoro", ma si applica anche ai casi di "lavoro di pari valore" e che la valutazione spetta unicamente al giudice nazionale.

La CGUE specifica che i casi in cui la differenza di retribuzione non possa essere ricondotta ad un'unica fonte non rientrano nell'ambito di applicazione della disposizione in esame, mancando un soggetto responsabile della disegualianza che possa ristabilire la parità di trattamento.

Al contrario, nel caso di specie, le condizioni di retribuzione di lavoratori di sesso diverso che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore possono essere ricondotte a un'unica fonte: la Tesco

⁴ Sentenza dell'8 maggio 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punto 67 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0486>

⁵ Sentenza dell'8 aprile 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>

Stores in qualità di datore di lavoro. Pertanto, quest'ultima può essere ritenuta responsabile di un'eventuale discriminazione vietata ai sensi dell'articolo 157 TFUE, che spetterà verificare al giudice del rinvio. Secondo la CGUE, infatti, l'articolo in esame può essere invocato dinanzi ai giudici nazionali in una controversia basata su un lavoro di pari valore svolto da lavoratori di sesso diverso aventi lo stesso datore di lavoro.

La CGUE, inoltre, sottolinea che il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori possono essere messi a confronto, anche qualora questi ultimi lavorino presso stabilimenti diversi (punto 36).

La Corte ricorda che il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione e conclude dichiarando che “l'articolo 157 TFUE deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta nelle controversie tra privati in cui è dedotta l'inosservanza del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per un «lavoro di pari valore», sancito in tale articolo”.