



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 95/21

Lussemburgo, 3 giugno 2021

Sentenza nella causa C-624/19

K e a. / Tesco Stores

Il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile sancito dal diritto dell'Unione può essere direttamente invocato, per uno «stesso lavoro» come per un «lavoro di pari valore», nelle controversie tra privati

La Tesco Stores è un rivenditore al dettaglio che vende i suoi prodotti in rete e in negozi ubicati nel Regno Unito. Tali negozi, di dimensioni differenti, impiegano complessivamente circa 250 000 lavoratori, che svolgono attività lavorative diverse. Detta società dispone altresì di una rete di distribuzione con circa 11 000 dipendenti, che svolgono attività lavorative diverse. Circa 6 000 dipendenti o ex dipendenti della Tesco Scores, tanto di sesso femminile quanto di sesso maschile, che lavorano o hanno lavorato presso i negozi di detta società, hanno citato detta società dinanzi al Watford Employment Tribunal (Tribunale del lavoro di Watford, Regno Unito), giudice del rinvio, a partire dal febbraio 2018, per il motivo che non avevano beneficiato della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro, in violazione della normativa nazionale e dell'articolo 157 TFUE¹. Tale giudice ha sospeso il procedimento relativamente alle azioni proposte dai ricorrenti di sesso maschile, ritenendo che l'esito di queste ultime dipendesse da quello delle azioni proposte dalle parti ricorrenti, nel procedimento principale, di sesso femminile.

Ora, queste ultime fanno valere, da un lato, che il loro lavoro e quello dei lavoratori di sesso maschile impiegati dalla Tesco Stores presso i centri di distribuzione della sua rete hanno pari valore e che esse hanno il diritto di confrontare il loro lavoro con quello di detti lavoratori, pur se svolto presso stabilimenti diversi, ai sensi dell'articolo 157 TFUE. In conformità a tale articolo, le loro condizioni di lavoro e quelle di detti lavoratori sarebbero riconducibili a un'«unica fonte», ossia la Tesco Stores. Tale società, dal canto suo, sostiene che l'articolo 157 TFUE non ha effetto diretto nell'ambito di azioni fondate su un lavoro di pari valore, sicché le ricorrenti nel procedimento principale non possono invocare tale disposizione dinanzi al giudice del rinvio. Inoltre, essa contesta di poter essere qualificata come «unica fonte».

Per quanto riguarda l'articolo 157 TFUE, il giudice del rinvio rileva che sussiste, tra i giudici britannici, un'incertezza in merito all'efficacia diretta di tale articolo, che è legata, in particolare, alla distinzione formulata dalla Corte fra le discriminazioni che si possono accertare con l'ausilio di meri criteri di identità del lavoro e di parità di retribuzione e quelle che possono essere messe in luce solo valendosi di disposizioni d'attuazione più precise². Orbene, le azioni di cui al procedimento principale potrebbero rientrare in tale seconda categoria, priva di efficacia diretta. In tale contesto, il giudice del rinvio ha adito la Corte.

Nella sua sentenza odierna, la Corte dichiara che **l'articolo 157 TFUE 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.**

¹ Ai sensi di tale disposizione «[c]iascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore».

² Il giudice del rinvio si riferisce, al riguardo, al punto 18 della sentenza dell'8 aprile 1976, Defrenne, [43/75](#).

Valutazione della Corte

Preliminarmente, la Corte constata la propria competenza, in applicazione dell'articolo 86 dell'accordo sul recesso³, a pronunciarsi sulla domanda di pronuncia pregiudiziale, nonostante il recesso del Regno Unito dall'Unione europea.

Nel merito, la Corte rileva, anzitutto, riguardo alla formulazione dell'articolo 157 TFUE, che tale articolo 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». Essa ricorda in seguito che, secondo la sua costante giurisprudenza, l'articolo 157 TFUE produce effetti diretti creando, in capo ai singoli, diritti che i giudici nazionali hanno il compito di tutelare, in particolare nel caso di discriminazioni che traggano direttamente origine da norme o da contratti collettivi di lavoro, nonché qualora il lavoro sia svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico. La Corte ricorda di aver precisato che siffatte discriminazioni rientrano tra quelle che possono essere accertate con l'ausilio dei soli criteri di identità del lavoro e di parità di retribuzione indicati dall'articolo 119 del Trattato CEE e che, in una situazione simile, il giudice è in grado di accertare tutti gli elementi di fatto che gli consentono di accertare se una lavoratrice sia retribuita meno di un lavoratore che svolga lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore⁴. Risulta infatti da una giurisprudenza costante che, contrariamente a quanto fatto valere dalla Tesco Stores, l'effetto diretto prodotto dall'articolo 157 TFUE non è limitato alle situazioni in cui i lavoratori di sesso diverso messi a confronto svolgono uno «stesso lavoro», ma si estende anche a quelle relative a un «lavoro di pari valore». In tale contesto, la Corte precisa che la questione se i lavoratori interessati svolgano uno «stesso lavoro» o un «lavoro di pari valore» comporta una valutazione di fatto del giudice.

La Corte considera, inoltre, che l'obiettivo perseguito dall'articolo 157 TFUE, ossia eliminare, per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda tutti gli aspetti e le condizioni di retribuzione, corrobora una tale interpretazione. La Corte rileva, al riguardo, 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, contemplato nell'articolo 157 TFUE, costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione.

Infine, la Corte sottolinea che, qualora le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore non possano essere ricondotte ad un'unica fonte, manca un soggetto che possa ristabilire la parità di trattamento, sicché una situazione di tal genere non rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 157 TFUE. Per contro, quando tali condizioni di retribuzione possono essere ricondotte a un'unica fonte, il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori possono essere messi a confronto, anche qualora questi ultimi lavorino presso stabilimenti diversi. Di conseguenza, tale disposizione può essere invocata dinanzi ai giudici nazionali in una controversia riguardante un lavoro di pari valore svolto da lavoratori di sesso diverso aventi lo stesso datore di lavoro e presso stabilimenti diversi di detto datore di lavoro, giacché quest'ultimo costituisce un'unica fonte.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

³ V. decisione (UE) 2020/135, del 30 gennaio 2020, relativa alla conclusione dell'accordo sul recesso del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dall'Unione europea e dalla Comunità europea dell'energia atomica (GU 2020, L 29, pag. 1), con la quale il Consiglio dell'Unione europea ha approvato, a nome dell'Unione europea e della CEEA, detto accordo, che è stato allegato a tale decisione (GU 2020, L 29, pag. 7). La Corte indica che dall'articolo 86 di tale accordo risulta che essa resta competente a pronunciarsi in via pregiudiziale sulle domande presentate dai giudici britannici prima della fine del periodo di transizione, fissata al 31 dicembre 2020, situazione che corrisponde al caso di specie.

⁴ V., in tal senso, sentenze dell'8 aprile 1976, Defrenne, [43/75](#), e dell'11 marzo 1981, Lloyds Bank, [69/80](#), riguardo all'articolo 119 del Trattato CEE, divenuto, a seguito di modifica, articolo 141 CE, a sua volta divenuto articolo 157 TFUE.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106