

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

3 ottobre 2006 *

Nel procedimento C-17/05,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito) con decisione 11 gennaio 2005, pervenuta in cancelleria il 19 gennaio 2005, nella causa

B.F. Cadman

contro

Health & Safety Executive,

con l'intervento di:

Equal Opportunities Commission,

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. V. Skouris, presidente, dai sigg. P. Jann, C.W.A. Timmermans, e A. Rosas, presidenti di sezione, dal sig. R. Schintgen, dalla sig.ra N. Colneric (relatore), dai sigg. S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues, J. Klučka, U. Löhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh e L. Bay Larsen, giudici,

avvocato generale: sig. M. Poiares Maduro

cancelliere: sig. B. Fülöp, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale dell'8 marzo 2006,

considerate le osservazioni presentate:

- per la sig.ra Cadman, dalla sig.ra T. Gill, barrister, e dalla sig.ra E. Hawksworth, solicitor;
- per la Equal Opportunities Commission, dal sig. R. Allen, QC, dalla sig.ra R. Crasnow, barrister, nonché dalle sig.re J. Hardwick e M. Robison, solicitors;
- per il governo del Regno Unito, dal sig. M. Bethell e dalla sig.ra E. O'Neill, in qualità di agenti, assistiti dai sigg. N. Underhill, QC, e N. Paines, QC, nonché dalla sig.ra J. Eady, barrister;

- per il governo francese, dal sig. G. de Bergues, in qualità di agente;

- per l'Irlanda, dal sig. D. O'Hagan, in qualità di agente, assistito dal sig. N. Travers, BL;

- per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re M.-J. Jonczy e N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 18 maggio 2006,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 141 CE.

- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Cadman e la Health and Safety Executive (Agenzia per la salute e la sicurezza; in prosieguo: la «HSE») in merito all'allineamento della retribuzione della sig.ra Cadman a quella dei suoi colleghi maschi.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 L'art. 141, nn. 1 e 2, CE dispone quanto segue:

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra [i] lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento 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 in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro».

- 4 L'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento 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 (GU L 45, pag. 19), dispone quanto segue:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'[art. 141 CE], denominato in appresso "principio della parità delle retribuzioni", 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.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso».

- 5 La direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU 1998, L 14, pag. 6), si applica, ai sensi del suo art. 3, n. 1, alle situazioni contemplate, tra l'altro, dall'art. 141 CE e dalla direttiva 75/117.

- 6 L'art. 2, n. 2, della direttiva 97/80 così recita:

«Ai fini del principio della parità di trattamento di cui al paragrafo 1, sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui

d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso.

- 7 A norma dell'art. 4, n. 1, della detta direttiva, gli Stati membri «adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta».
- 8 Ai sensi dell'art. 2 della direttiva del Consiglio 13 luglio 1998, 98/52/CE, relativa all'estensione della direttiva 97/80 al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (GU L 205, pag. 66), quest'ultima direttiva doveva essere recepita nel Regno Unito al più tardi il 22 luglio 2001.
- 9 L'art. 2, n. 2, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15; in prosieguo: la «direttiva 76/207»), stabilisce quanto segue:

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

— (...)

— 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,

— (...).

10 In conformità all'art. 3, n. 1, della direttiva 76/207:

«L'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne significa che non vi deve essere discriminazione diretta o indiretta in base al 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 dalla direttiva 75/117/CEE;

(...).

11 In applicazione dell'art. 2, n. 1, prima frase, della direttiva 2002/73, gli Stati membri erano tenuti a mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi a tale direttiva entro il 5 ottobre 2005 o a

far sì che entro tale data i datori di lavoro e i lavoratori introducessero le disposizioni richieste tramite accordi.

La normativa nazionale

12 L'art. 1 della legge del 1970 sulla parità delle retribuzioni (Equal Pay Act 1970; in prosieguo: l'«Equal Pay Act») così recita:

«1) Se un contratto in virtù del quale una lavoratrice è alle dipendenze di un'impresa in Gran Bretagna non include (direttamente o con riferimento ad un contratto collettivo o altrimenti) una clausola di parità, esso sarà reputato includerla.

2) La clausola di parità è una disposizione che concerne le condizioni contrattuali (siano relative alla retribuzione o meno) in virtù delle quali una lavoratrice è assunta (il "contratto della lavoratrice") e che ha per effetto che:

(...)

b) qualora la lavoratrice sia adibita ad un lavoro ritenuto equivalente a quello di un lavoratore che svolga le stesse mansioni:

i) qualunque clausola del contratto di lavoro della lavoratrice, determinata dalla valutazione del lavoro, che (ad eccezione della clausola di parità) sia

o divenga meno favorevole alla lavoratrice rispetto ad un'analogha clausola del contratto del suddetto lavoratore, si intende modificata in modo tale da non risultare meno favorevole; e

- ii) il contratto di assunzione di una lavoratrice che in qualsiasi momento (ad eccezione della clausola di parità) non risulti includere una clausola corrispondente a un vantaggio che figuri nel contratto del suddetto lavoratore e determinata dalla valutazione del lavoro, va inteso come se contenesse tale clausola.

(...)

- 3) La clausola di parità non incide sulla differenza tra il contratto della lavoratrice e quello del lavoratore qualora il datore di lavoro dimostri che la differenza è realmente dovuta ad un criterio materiale diverso dalla differenza di sesso e che tale criterio:

- a) nel caso di una clausola di parità rientrante nel suddetto n. 2, lett. a) o b), risulti da un'effettiva differenza tra la situazione della lavoratrice e quella del lavoratore;

(...)

(...))».

Causa principale e questioni pregiudiziali

- 13 La sig.ra Cadman lavora alle dipendenze della HSE. Da quando essa ha cominciato a lavorare per tale istituzione, il sistema retributivo è stato modificato più volte. Prima del 1992, tale sistema era basato su un sistema di incrementi, ossia ogni dipendente percepiva un aumento retributivo annuo sino al raggiungimento del livello retributivo massimo del suo grado. Nel 1992 la HSE ha introdotto un elemento della retribuzione legato al rendimento, per cui l'importo dell'aumento annuo veniva adeguato in modo da riflettere il rendimento del dipendente. In base a tale sistema, i dipendenti con rendimento più alto potevano così raggiungere più rapidamente il livello retributivo più elevato. Nel 1995, in seguito all'introduzione di un accordo a lungo termine sulle retribuzioni, gli aumenti annui sono stati concessi in funzione dell'attribuzione di quote denominate «equity shares» corrispondenti al rendimento del dipendente. Tale cambiamento ha prodotto l'effetto di rallentare il ritmo di riduzione delle differenze retributive tra dipendenti con maggiore e minore anzianità di servizio inquadrati nello stesso grado. Infine, nel 2000, il sistema è stato nuovamente modificato per consentire ai dipendenti che si trovavano ai livelli più bassi delle fasce retributive di beneficiare di maggiori aumenti retributivi annui, in modo da aumentare la velocità di progressione nella fascia retributiva.
- 14 Nel giugno 2001 la sig.ra Cadman ha presentato all'Employment Tribunal un ricorso fondato sull'Equal Pay Act. Alla data del suo ricorso essa risultava in servizio da circa cinque anni come ispettore di seconda fascia, una posizione direttiva. Essa ha preso a confronto quattro colleghi maschi, anch'essi ispettori di seconda fascia.
- 15 Pur avendo lo stesso grado della sig.ra Cadman, queste quattro persone hanno beneficiato di retribuzioni sostanzialmente più alte di quelle percepite dall'interessata. La retribuzione annua della sig.ra Cadman per l'anno fiscale 2000/2001 è

stata pari a 35 129 GBP, mentre i corrispondenti importi ricevuti dalle dette persone di riferimento sono stati fissati rispettivamente in 39 125 GBP, 43 345 GBP, 43 119 GBP e 44 183 GBP.

- 16 È pacifico che, alla data di presentazione del ricorso dinanzi all'Employment Tribunal, le quattro persone di riferimento di sesso maschile avevano una maggiore anzianità rispetto a quella dell'interessata, acquisita in parte in posti di livello inferiore.
- 17 L'Employment Tribunal ha dichiarato che, a norma dell'art. 1 dell'Equal Pay Act, le clausole del contratto di lavoro della sig.ra Cadman relative alla retribuzione dovevano essere modificate, affinché non risultassero meno favorevoli rispetto a quelle figuranti nei contratti di lavoro delle quattro persone di riferimento.
- 18 La HSE ha adito l'Employment Appeal Tribunal chiedendo l'annullamento di tale decisione. Tale giudice ha dichiarato, in primo luogo, che, alla luce della sentenza della Corte 17 ottobre 1989, causa 109/88, Danfoss (Racc. pag. I-3199, punto 25), la differenza di retribuzione derivante dall'uso del criterio dell'anzianità non deve essere particolarmente giustificata. In secondo luogo, esso ha affermato che, anche se siffatta giustificazione fosse stata richiesta, l'Employment Tribunal era incorso in un errore di diritto nel valutare quest'ultima.
- 19 Con atto 4 novembre 2003, la sig.ra Cadmann ha interposto appello avverso la decisione dell'Employment Appeal Tribunal dinanzi al giudice del rinvio.

- 20 La Court of Appeal spiega che le differenze retributive fatte valere dalla sig.ra Cadman si spiegano con la struttura del sistema retributivo, dato che lo HSE applica un sistema di aumenti che, in un modo o nell'altro, tiene conto dell'anzianità e la ricompensa.
- 21 Poiché le donne rientranti nella seconda fascia e, in generale, quelle appartenenti alla parte pertinente del personale della HSE hanno un'anzianità media inferiore a quella degli uomini, l'adozione del criterio dell'anzianità come elemento concorrente alla determinazione della retribuzione produrrebbe conseguenze svantaggiose per le donne.
- 22 Il giudice del rinvio osserva che da taluni mezzi di prova prodotti dall'Equal Opportunities Commission (commissione per le pari opportunità) e accettati da tutte le parti della controversia, si evince che nel Regno Unito e in tutta l'Unione europea l'anzianità dei lavoratori di sesso femminile, considerata complessivamente, è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile. Il ricorso al criterio dell'anzianità ai fini della determinazione della retribuzione avrebbe un ruolo importante nel perpetuare, pur con una lenta riduzione, il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile.
- 23 In proposito, la Court of Appeal si domanda se la giurisprudenza della Corte non si sia discostata dalla conclusione cui la Corte era giunta nella citata sentenza Danfoss, secondo cui «il datore di lavoro non deve particolarmente giustificare il ricorso al criterio dell'anzianità». Da alcune sentenze più recenti, in particolare le sentenze 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz (Racc. pag. I-297); 2 ottobre 1997, causa C-1/95, Gerster (Racc. pag. I-5253), e 17 giugno 1998, causa C-243/95, Hill e Stapleton (Racc. pag. I-3739), emergerebbe un certo mutamento della giurisprudenza della Corte. A tale riguardo, la Court of Appeal fa notare di non essere convinta dall'argomentazione della HSE secondo cui la portata della citata sentenza Danfoss è stata modificata dalla successiva giurisprudenza della Corte solo per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale e che, quindi, il criterio dell'anzianità non richiederebbe mai una giustificazione oggettiva se non quando si tratta di lavoratori appartenenti a tale categoria.

24 Il giudice del rinvio, inoltre, condivide la posizione dell'Employment Appeal Tribunal secondo cui, se la questione della portata della citata sentenza Danfoss andasse risolta in senso favorevole alla sig.ra Cadman, la causa dovrebbe essere rinviata dinanzi ad un collegio giudicante diverso da un Employment Tribunal ai fini del riesame della questione della giustificazione.

25 È in queste circostanze che la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se, quando l'uso da parte del datore di lavoro del criterio dell'anzianità di servizio come fattore concorrente alla determinazione della retribuzione produce disparità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile rispetto ai lavoratori di sesso femminile, l'art. 141 CE esiga che il detto datore di lavoro fornisca una giustificazione specifica per il ricorso a tale criterio. Qualora la risposta a tale domanda dipenda da determinate circostanze, quali siano tali circostanze.

- 2) Se la risposta alla precedente questione possa essere differente qualora il datore di lavoro applichi ai dipendenti il criterio dell'anzianità di servizio su base individuale, in modo da valutare effettivamente entro che limiti una maggiore anzianità giustifichi un maggiore livello retributivo.

- 3) Se vi siano distinzioni rilevanti da porre tra l'applicazione del criterio dell'anzianità ai lavoratori a tempo parziale e l'applicazione di tale criterio ai lavoratori a tempo pieno».

Sulle prime due questioni pregiudiziali

- 26 Con la prima e la seconda questione, che vanno esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se, e all'occorrenza a quali condizioni, l'art. 141 CE imponga ai datori di lavoro di giustificare il ricorso al criterio dell'anzianità come elemento concorrente alla determinazione delle retribuzioni, qualora l'applicazione di tale elemento produca disparità retributive tra i lavoratori di sesso maschile e i lavoratori di sesso femminile che vanno compresi nel raffronto.

Sul regime generale istituito dall'art. 141, n. 1, CE

- 27 L'art. 141, n. 1, CE enuncia il principio secondo cui uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore dev'essere retribuito allo stesso modo, sia esso svolto da un lavoratore di sesso maschile o da un lavoratore di sesso femminile (sentenza 17 settembre 2002, causa C-320/00, Lawrence e a., Racc. pag. I-7325, punto 11).
- 28 Come la Corte ha dichiarato nella sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne (Racc. pag. 455, punto 12), tale principio, che costituisce l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza che vieta di trattare in maniera diversa situazioni analoghe, a meno che tale differenza di trattamento non sia obiettivamente giustificata, costituisce uno dei principi fondamentali della Comunità (v. anche sentenze 26 giugno 2001, causa C-381/99, Brunnhofer, Racc. pag. I-4961, punto 28 e Lawrence e a., cit., punto 12).

- 29 È opportuno inoltre ricordare la regola generale posta dall'art. 1, primo comma, della direttiva n. 75/117, che ha essenzialmente lo scopo di facilitare la concreta applicazione del principio di parità di retribuzione enunciato all'art. 141, n. 1, CE, senza incidere sul suo contenuto o sulla sua portata (v. sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 911, punto 22). Tale regola 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 (v. sentenza 1° luglio 1986, causa 237/85, Rummler, Racc. pag. 2101, punto 11).
- 30 Nell'ambito di applicazione dell'art. 141, n. 1, CE non rientrano solo le discriminazioni dirette, bensì anche quelle indirette (v., in questo senso, sentenze Jenkins, cit., punti 14 e 15, e 27 maggio 2004, causa C-285/02, Elsner-Lakeberg, Racc. pag. I-5861, punto 12).
- 31 Da una giurisprudenza ben consolidata risulta che l'art. 141 CE, come in precedenza l'art. 119 CEE [divenuto art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE)], deve essere interpretato nel senso che, quando sussiste un indizio di discriminazione, spetta al datore di lavoro dimostrare che la prassi in questione è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v., in questo senso, in particolare, sentenze Danfoss, cit., punti 22 e 23; 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska, Racc. pag. I-2591, punto 16; Hill e Stapleton, cit., punto 43, e 23 ottobre 2003, cause riunite C-4/02 e C-5/02, Schönheit e Becker, Racc. pag. I-12575, punto 71).
- 32 La giustificazione fornita deve essere fondata su un obiettivo legittimo. I mezzi scelti per raggiungere tale obiettivo devono essere idonei e necessari a tal fine (v., in questo senso, sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka, Racc. pag. 1607, punto 37).

Sul ricorso al criterio dell'anzianità di servizio

- 33 Ai punti 24 e 25 della citata sentenza Danfoss la Corte, dopo aver rilevato che non è escluso che il criterio dell'anzianità possa comportare un trattamento meno

favorevole dei lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile, ha dichiarato che il datore di lavoro non deve giustificare particolarmente il ricorso al detto criterio.

- 34 Assumendo tale posizione, la Corte ha riconosciuto che la ricompensa, in particolare, dell'esperienza acquisita che ponga il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni costituisce un obiettivo legittimo di politica salariale.
- 35 In linea di massima, il ricorso al criterio dell'anzianità è idoneo a conseguire tale obiettivo. L'anzianità, infatti, va di pari passo con l'esperienza e quest'ultima pone di regola il lavoratore in grado di espletare meglio le proprie mansioni.
- 36 Pertanto, il datore di lavoro è libero di remunerare l'anzianità senza dover dimostrare l'importanza che essa riveste per l'esecuzione dei compiti specifici che sono affidati al lavoratore.
- 37 Tuttavia, nella stessa sentenza, la Corte non ha escluso che possano verificarsi situazioni che richiedono una giustificazione circostanziata, da parte del datore di lavoro, del ricorso al criterio dell'anzianità.
- 38 Ciò accade, in particolare, quando il lavoratore fornisce elementi atti a suscitare seri dubbi in merito all'idoneità a conseguire il suddetto obiettivo mediante, nel caso di specie, il ricorso al criterio dell'anzianità di servizio. In tali casi, spetta al datore di lavoro dimostrare che ciò che vale per regola generale — ossia che l'anzianità va di pari passo con l'esperienza e che quest'ultima pone il lavoratore in grado di svolgere meglio le sue mansioni — vale anche per l'impiego in esame.

39 Occorre aggiungere che, qualora si utilizzi, ai fini della determinazione della retribuzione, un sistema di classificazione professionale basato sulla valutazione del lavoro da svolgere, non è necessario che la giustificazione del ricorso ad un certo criterio verta, in modo individuale, sulla situazione dei lavoratori interessati. Pertanto, se il fine del ricorso al criterio dell'anzianità è il riconoscimento dell'esperienza acquisita, non occorre dimostrare, nell'ambito di tale sistema, che un lavoratore, considerato individualmente, ha acquisito, nel periodo pertinente, un'esperienza tale da consentirgli di svolgere meglio le sue mansioni. È necessario, invece, prendere in considerazione in modo oggettivo la natura del lavoro da svolgere (sentenza Rummler, cit., punto 13).

40 Da tutte le considerazioni che precedono risulta che le prime due questioni vanno risolte dichiarando che, nell'ipotesi in cui il ricorso al criterio dell'anzianità quale elemento concorrente alla determinazione della retribuzione produca, per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, disparità retributive tra i lavoratori di sesso maschile ed i lavoratori di sesso femminile che vanno compresi nel raffronto, l'art. 141 CE deve essere interpretato nel senso che:

- dato che, in generale, il ricorso al criterio dell'anzianità di servizio è idoneo a conseguire il fine legittimo di ricompensare l'esperienza acquisita dal lavoratore, che lo pone in condizione di svolgere meglio le sue mansioni, il datore di lavoro non deve specificamente dimostrare che il ricorso a tale criterio sia idoneo a conseguire il detto obiettivo per quanto riguarda un determinato impiego, a meno che il lavoratore non fornisca elementi atti a suscitare seri dubbi al riguardo;

- quando si utilizza, ai fini della determinazione della retribuzione, un sistema di classificazione professionale basato sulla valutazione del lavoro da svolgere, non è necessario dimostrare che un lavoratore, considerato individualmente, ha acquisito, nel periodo pertinente, un'esperienza tale da consentirgli di svolgere meglio le sue mansioni.

Sulla terza questione pregiudiziale

- 41 Alla luce della soluzione apportata alla prima ed alla seconda questione, non è necessario risolvere la terza.

Sugli effetti della presente sentenza nel tempo

- 42 Il governo del Regno Unito e l'Irlanda ritengono che, per considerazioni inerenti alla certezza del diritto, se la Corte intende discostarsi dai principi posti nella citata sentenza Danfoss, sia necessario limitare nel tempo gli effetti della sentenza.
- 43 Posto che la presente sentenza costituisce una mera precisazione della giurisprudenza della Corte in materia, non occorre limitare i suoi effetti nel tempo.

Sulle spese

- 44 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Grande Sezione) dichiara:

Nell'ipotesi in cui il ricorso al criterio dell'anzianità quale elemento concorrente alla determinazione della retribuzione produca, per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, disparità retributive tra i lavoratori di sesso maschile ed i lavoratori di sesso femminile che vanno compresi nel raffronto, l'art. 141 CE deve essere interpretato nel senso che:

- dato che, in generale, il ricorso al criterio dell'anzianità è idoneo a conseguire il fine legittimo di ricompensare l'esperienza acquisita dal lavoratore, che lo pone in condizione di svolgere meglio le sue mansioni, il datore di lavoro non deve specificamente dimostrare che il ricorso a tale criterio sia idoneo a conseguire il detto obiettivo per quanto riguarda un determinato impiego, a meno che il lavoratore non fornisca elementi atti a suscitare seri dubbi al riguardo;**

- quando si utilizza, ai fini della determinazione della retribuzione, un sistema di classificazione professionale basato sulla valutazione del lavoro da svolgere, non è necessario dimostrare che un lavoratore, considerato individualmente, ha acquisito, nel periodo pertinente, un'esperienza tale da consentirgli di svolgere meglio le sue mansioni.**

Firme