

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

19 aprile 2012 (*)

«Direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Lavoratore che afferma, in maniera plausibile, di soddisfare i requisiti indicati in un annuncio di assunzione – Diritto, per tale lavoratore, di accedere alle informazioni relative all'eventuale assunzione, da parte del datore di lavoro, di un altro candidato»

Nella causa C-415/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisione del 20 maggio 2010, pervenuta in cancelleria il 20 agosto 2010, nel procedimento

Galina Meister

contro

Speech Design Carrier Systems GmbH,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J. N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. U. Lõhmus, A. Rosas (relatore), A. Arabadjiev e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. P. Mengozzi

cancelliere: sig. K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 30 novembre 2011,

considerate le osservazioni presentate:

- Per G. Meister, da R. Wißbar, Rechtsanwalt;
- per la Speech Design Carrier Systems GmbH, da U. Kappelhoff, Rechtsanwältin;
- per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da V. Kreuzschitz, in qualità di agente,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 gennaio 2012,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180, pag. 22),

10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Meister e la Speech Design Carrier Systems GmbH (in prosieguo: la «Speech Design»), in merito ad una discriminazione fondata sul sesso, sull'età e sull'origine etnica che la prima asserisce avere subito nel contesto di una procedura di assunzione.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

La direttiva 2000/43

3 Il quindicesimo considerando della direttiva 2000/43 enuncia che «[I]a valutazione dei fatti sulla base dei quali si può dedurre che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica».

4 Dal ventunesimo considerando della suddetta direttiva risulta che «[I]e norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto».

5 Ai sensi dell'articolo 1 di detta direttiva:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, della stessa direttiva dispone quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)».

7 L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2000/43 così prevede:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure

giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

8 L'articolo 8 di tale direttiva, intitolato «Onere della prova», è redatto come segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli all'attore.

3. Il paragrafo 1 non si applica alle procedure penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle procedure promosse a norma dell'articolo 7, paragrafo 2.

5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente».

La direttiva 2000/78

9 Il quindicesimo considerando della direttiva 2000/78 enuncia che «[I]a valutazione dei fatti sulla base dei quali si può dedurre che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica».

10 Il trentunesimo considerando della medesima direttiva precisa che «[I]e norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore».

11 Ai sensi dell'articolo 1 di detta direttiva:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

12 L'articolo 3, paragrafo 1, della stessa direttiva dispone quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...».

13 L'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 così prevede:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

14 L'articolo 10 di tale direttiva, intitolato «Onere della prova», ha il seguente tenore:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli all'attore.

3. Il paragrafo 1 non si applica alle procedure penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle procedure promosse a norma dell'articolo 9, paragrafo 2.

5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente».

La direttiva 2006/54

15 Il trentesimo considerando della direttiva 2006/54 è formulato come segue:

«L'adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente. Pertanto, come dichiarato dalla Corte di giustizia, occorre adottare provvedimenti affinché l'onere della prova sia a carico della parte convenuta quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione, a meno che si tratti di procedimenti in cui l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o ad altro organo nazionale competente. Occorre tuttavia chiarire che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta rimane di competenza dell'organo nazionale competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali. Inoltre, spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice».

16 A termini dell'articolo 1 di detta direttiva:

«Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;

(...».

17 L'articolo 14, paragrafo 1, della stessa direttiva recita:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...».

18 L'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 dispone quanto segue:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

19 L'articolo 19 di tale direttiva, intitolato «Onere della prova», è redatto come segue:

«1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, 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.

2. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano anche:

a) alle situazioni contemplate dall'articolo 141 del trattato [CE] e, in caso di discriminazione fondata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;

b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a),

ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

5. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali».

La normativa nazionale

20 L'articolo 1 della legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897), nella versione applicabile all'epoca dei fatti di cui alla causa principale (in prosieguo: l'«AGG»), ha il seguente tenore:

«La presente legge mira ad impedire o eliminare qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale».

21 Ai sensi dell'articolo 3, n. 1, dell'AGG:

«Sussiste discriminazione diretta quando, a causa di uno dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di come un'altra persona sia, sia stata o sarà trattata in una situazione paragonabile. Sussiste altresì discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, punti 1-4, quando una donna è vittima di un trattamento meno favorevole a causa di gravidanza o maternità».

22 L'articolo 6, paragrafo 1, dell'AGG enuncia quanto segue:

«Con lavoratori ai sensi della presente legge si intendono:

1. le persone occupate in attività di lavoro subordinato;
2. le persone occupate in attività di lavoro a scopo di formazione professionale;
3. le persone la cui condizione, a motivo della loro situazione di dipendenza economica, è assimilata a quella dei lavoratori dipendenti; appartengono segnatamente a questa categoria i lavoratori a domicilio e le persone assimilate.

Sono parimenti considerati lavoratori le persone che hanno presentato una candidatura per un posto di lavoro nonché quelle per le quali il rapporto di lavoro abbia avuto termine».

23 Conformemente all'articolo 7, paragrafo 1, dell'AGG, i lavoratori non devono subire alcuna discriminazione per uno dei motivi di cui all'articolo 1. Tale divieto si applica anche quando l'autore della discriminazione si limita a sopporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio.

24 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 2, dell'AGG:

«Per quanto riguarda il danno non patrimoniale, il lavoratore ha diritto ad un adeguato risarcimento economico. In caso di non assunzione, il risarcimento non può essere superiore a tre stipendi mensili se il lavoratore non sarebbe stato assunto neanche in caso di selezione non discriminatoria».

25 L'articolo 22 dell'AGG prevede quanto segue:

«Se una parte in una controversia produce elementi di prova che facciano presumere una discriminazione per uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, l'altra parte è gravata dell'onere di provare che non vi è stata alcuna violazione delle disposizioni antidiscriminatorie».

I fatti della causa principale e le questioni pregiudiziali

26 La sig.ra Meister è nata il 7 settembre 1961 ed è di origine russa. Ella è in possesso di un diploma russo di ingegnere «sistemista», la cui equivalenza ad un diploma tedesco conseguito presso una Fachhochschule (Istituto superiore tecnico) è stata riconosciuta in Germania.

27 La Speech Design ha pubblicato a mezzo stampa un annuncio allo scopo di assumere «un/una esperto/a sviluppatore/sviluppatrice di software», al quale la sig.ra Meister ha risposto il 5 ottobre 2006, presentando la propria candidatura. L'11 ottobre 2006 la Speech Design ha respinto la sua candidatura per posta, senza convocarla per un colloquio di assunzione. Poco tempo dopo, detta società ha diramato in Internet un secondo annuncio, dal contenuto simile a quello del primo annuncio. Il 19 ottobre 2006 la sig.ra Meister si è nuovamente candidata, ma la Speech Design ha respinto la sua candidatura una seconda volta, senza convocarla ad un colloquio e senza fornirle una qualsivoglia indicazione concernente i motivi di tale rifiuto.

28 Il dossier di cui dispone la Corte non contiene elementi atti ad indicare che la società in discorso abbia sostenuto che il livello di qualificazione della sig.ra Meister non corrispondesse a quello perseguito nell'ambito della summenzionata procedura di assunzione.

29 Ritenendo di essere in possesso dei requisiti necessari per occupare il posto in questione, la sig.ra Meister ha reputato di aver subito un trattamento meno favorevole rispetto ad un'altra persona in una situazione analoga in ragione del suo sesso, della sua età e della sua origine etnica. Essa ha quindi presentato un ricorso contro la Speech Design dinanzi all'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro), chiedendo, in primo luogo, che tale società le versi un risarcimento per discriminazione nell'assunzione e, in secondo luogo, che essa esibisca il dossier del candidato assunto, circostanza che le consentirebbe di dimostrare di essere più qualificata di quest'ultimo.

30 Dal momento che in primo grado il ricorso della signora Meister è stato respinto, ella ha interposto appello contro tale sentenza di rigetto dinanzi al Landesarbeitsgericht (Tribunale regionale superiore del lavoro), giudice che ha del pari respinto la domanda dell'interessata. Quest'ultima ha proposto un ricorso in cassazione («Revision») dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro). Tale giudice si chiede se la sig.ra Meister possa far valere un diritto all'informazione sul fondamento delle direttive 2000/43, 2000/78 nonché 2006/54 e, in questo caso, quali siano le conseguenze di un rifiuto di fornire informazioni opposto dalla Speech Design.

31 In tale contesto, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54[...] e l'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43[...] nonché l'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78[...] debbano essere interpretati nel senso che deve essere riconosciuto ad un lavoratore, il quale affermi in maniera plausibile di soddisfare i requisiti per un posto offerto da un datore di lavoro, nel caso in cui venga respinta la sua candidatura, un diritto ad essere informato, da parte del datore di lavoro, se questi abbia assunto un altro candidato e, in caso affermativo, sulla base di quali criteri sia avvenuta l'assunzione.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione: se la circostanza che il datore di lavoro non comunichi le informazioni richieste faccia presumere la sussistenza della discriminazione asserita dal lavoratore».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

32 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che essi prevedono il diritto, per il lavoratore il quale affermi, in maniera plausibile, di corrispondere al profilo richiesto in un annuncio di assunzione e la cui candidatura non sia stata accolta, di avere accesso alle informazioni che precisano se il datore di lavoro, in seguito alla procedura di assunzione, abbia assunto un altro candidato e, in tale ipotesi, in base a quali criteri.

33 In via preliminare si deve rammentare che dagli articoli 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/43, 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 nonché 1, secondo comma, lettera a), e 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 risulta che tali direttive sono applicabili alle persone che desiderano accedere all'occupazione e al lavoro, compresi i relativi criteri di selezione e le condizioni di assunzione.

34 Agli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54, le medesime direttive stabiliscono, in sostanza, che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie per assicurare che, conformemente ai loro sistemi giudiziari, allorché persone che si ritengano lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento ed esponano, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione di detto principio.

35 Si deve rilevare che il testo delle disposizioni summenzionate è quasi identico a quello dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU 1998, L 14, pag. 6), disposizione che la Corte ha avuto l'occasione di interpretare in particolare nella sua sentenza del 21 luglio 2011, Kelly (C-104/10, non ancora pubblicata nella Raccolta). Infatti, detto articolo 4, paragrafo 1, che è stato abrogato dalla direttiva 2006/54 con effetto a partire dal 15 agosto 2009, nonché la direttiva 97/80 nella sua totalità, per quanto riguarda l'onere della prova assoggettava i casi di discriminazione in ragione del sesso allo stesso regime giuridico delle direttive in esame nella causa principale.

36 Nell'interpretare l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80 nella citata sentenza Kelly, al punto 30 di questa la Corte ha dichiarato che incombe a colui che si ritenga leso dal mancato rispetto del principio di parità di trattamento dimostrare, in un primo momento, i fatti che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Solamente nel caso in cui questi abbia provato tali fatti, spetterà poi al convenuto, in un secondo momento, dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione.

37 La Corte ha altresì dichiarato che spetta all'autorità giudiziaria nazionale o ad altra autorità competente valutare, in base al diritto e/o alle prassi nazionali, i fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta (sentenza Kelly, cit., punto 31), come previsto

dal quindicesimo considerando delle direttive 2000/43 e 2000/78 nonché dal trentesimo considerando della direttiva 2006/54.

38 La Corte ha inoltre precisato che la direttiva 97/80, a termini del suo articolo 1, mirava a garantire che fosse accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento, diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dall'inosservanza, nei propri confronti, di tale principio di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti (sentenza Kelly, cit., punto 33). In proposito, va rilevato che gli articoli 7, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 9, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 17, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 fanno riferimento allo stesso principio.

39 Ciò premesso, al punto 34 della sentenza Kelly, cit., la Corte ha concluso che, se è pur vero che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80 non prevede un diritto specifico a favore di colui che si ritenga leso dal mancato rispetto, nei propri confronti, del principio della parità di trattamento di accedere ad informazioni affinché questi sia in grado di dimostrare «elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta» ai sensi della menzionata disposizione, resta il fatto che non può essere escluso che il diniego da parte della convenuta di fornire informazioni, nell'ambito dell'accertamento dei fatti stessi, possa rischiare di compromettere la realizzazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva medesima, privando in tal modo detta disposizione, segnatamente, del proprio effetto utile.

40 Come ricordato al punto 35 della presente sentenza, la direttiva 97/80 è stata abrogata e sostituita dalla direttiva 2006/54. Tuttavia, alla luce del testo e dell'economia degli articoli oggetto del rinvio pregiudiziale in esame, non ricorrono elementi tali da far ritenere che, adottando le direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54, il legislatore dell'Unione abbia inteso modificare il regime relativo all'onere della prova istituito dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80. Conseguentemente, nell'ambito della dimostrazione dei fatti che consentono di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta, deve essere garantito che il diniego di fornire informazioni da parte del convenuto non rischi di compromettere la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalle direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54.

41 A termini rispettivamente del secondo e del terzo comma dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE, gli Stati membri, in particolare, «adottano ogni misura di carattere generale o particolare atta ad assicurare l'esecuzione degli obblighi derivanti dai trattati o conseguenti agli atti delle istituzioni dell'Unione» e «si astengono da qualsiasi misura che rischi di mettere in pericolo la realizzazione degli obiettivi dell'Unione», compresi quelli perseguiti dalle direttive (v. sentenze del 28 aprile 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, non ancor pubblicata nella Raccolta, punto 56, e Kelly, cit., punto 36).

42 Pertanto, spetta al giudice del rinvio vegliare affinché il diniego di fornire informazioni da parte della Speech Design, nell'ambito dell'accertamento dei fatti che consentono di presumere che ci sia stata una discriminazione diretta o indiretta ai danni della sig.ra Meister, non rischi di compromettere la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalle direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54. A tale giudice, in particolare, spetta valutare tutte le circostanze della controversia principale, al fine di determinare se vi siano indizi sufficienti perché i fatti che consentono di presumere la sussistenza di una siffatta discriminazione siano considerati provati.

43 A questo proposito si deve ricordare che, come risulta dal quindicesimo considerando delle direttive 2000/43 e 2000/78 e dal trentesimo considerando della direttiva 2006/54, il diritto o le

prassi nazionali degli Stati membri possono prevedere, in particolare, che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.

44 Tra gli elementi che possono essere presi in considerazione figura, segnatamente, la circostanza che, a differenza della fattispecie nella causa sfociata nella sentenza Kelly, cit., il datore di lavoro di cui trattasi nella causa principale sembra aver negato alla sig.ra Meister qualsiasi accesso alle informazioni di cui quest'ultima richiede la comunicazione.

45 Inoltre, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 35-37 delle sue conclusioni, si possono altresì prendere in considerazione, inter alia, il fatto che la Speech Design non contesti la corrispondenza tra il livello di qualificazione della sig.ra Meister e quello menzionato nell'annuncio di assunzione, nonché la duplice circostanza che, nonostante ciò, il datore di lavoro non l'abbia convocata per un colloquio e che l'interessata non sia stata neppure convocata nell'ambito della seconda procedura di selezione di candidati per il posto in questione.

46 In base a quanto precede, si deve rispondere alla prima questione dichiarando che gli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che non prevedono il diritto, in favore del lavoratore che affermi, in maniera plausibile, di soddisfare i requisiti contenuti in un annuncio di assunzione e la cui candidatura non sia stata accolta, di accedere alle informazioni che precisano se il datore di lavoro, a seguito della procedura di assunzione, abbia assunto un altro candidato.

47 Non può tuttavia escludersi che il diniego di fornire qualunque accesso alle informazioni da parte di un convenuto possa costituire uno degli elementi da prendere in considerazione nell'ambito dell'accertamento dei fatti che consentono di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Spetta al giudice del rinvio, valutando tutte le circostanze della controversia di cui è investito, verificare se tale sia il caso che ricorre nella causa principale.

Sulla seconda questione

48 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione posta dal giudice del rinvio.

Sulle spese

49 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Seconda Sezione) dichiara:

Gli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, devono essere interpretati nel senso che non prevedono il diritto, in favore del lavoratore che affermi, in maniera plausibile, di soddisfare i requisiti contenuti in un annuncio di assunzione e la cui

candidatura non sia stata accolta, di accedere alle informazioni che precisano se il datore di lavoro, a seguito della procedura di assunzione, abbia assunto un altro candidato.

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

19 aprile 2012 (*)

«Direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Lavoratore che afferma, in maniera plausibile, di soddisfare i requisiti indicati in un annuncio di assunzione – Diritto, per tale lavoratore, di accedere alle informazioni relative all'eventuale assunzione, da parte del datore di lavoro, di un altro candidato»

Nella causa C-415/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisione del 20 maggio 2010, pervenuta in cancelleria il 20 agosto 2010, nel procedimento

Galina Meister

contro

Speech Design Carrier Systems GmbH,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J. N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. U. Löhmus, A. Rosas (relatore), A. Arabadjiev e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. P. Mengozzi

cancelliere: sig. K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 30 novembre 2011,

considerate le osservazioni presentate:

- Per G. Meister, da R. Wißbar, Rechtsanwalt;
- per la Speech Design Carrier Systems GmbH, da U. Kappelhoff, Rechtsanwältin;
- per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da V. Kreuzschatz, in qualità di agente,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 gennaio 2012,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180, pag. 22), 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Meister e la Speech Design Carrier Systems GmbH (in prosieguo: la «Speech Design»), in merito ad una discriminazione fondata sul sesso, sull'età e sull'origine etnica che la prima asserisce avere subito nel contesto di una procedura di assunzione.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

La direttiva 2000/43

3 Il quindicesimo considerando della direttiva 2000/43 enuncia che «[I]a valutazione dei fatti sulla base dei quali si può dedurre che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica».

4 Dal ventunesimo considerando della suddetta direttiva risulta che «[I]e norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto».

5 Ai sensi dell'articolo 1 di detta direttiva:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, della stessa direttiva dispone quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...))».

7 L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2000/43 così prevede:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

8 L'articolo 8 di tale direttiva, intitolato «Onere della prova», è redatto come segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli all'attore.

3. Il paragrafo 1 non si applica alle procedure penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle procedure promosse a norma dell'articolo 7, paragrafo 2.

5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente».

La direttiva 2000/78

9 Il quindicesimo considerando della direttiva 2000/78 enuncia che «[I]a valutazione dei fatti sulla base dei quali si può dedurre che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica».

10 Il trentunesimo considerando della medesima direttiva precisa che «[I]e norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore».

11 Ai sensi dell'articolo 1 di detta direttiva:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

12 L'articolo 3, paragrafo 1, della stessa direttiva dispone quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...».

13 L'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 così prevede:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

14 L'articolo 10 di tale direttiva, intitolato «Onere della prova», ha il seguente tenore:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli all'attore.

3. Il paragrafo 1 non si applica alle procedure penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle procedure promosse a norma dell'articolo 9, paragrafo 2.

5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente».

La direttiva 2006/54

15 Il trentesimo considerando della direttiva 2006/54 è formulato come segue:

«L'adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente. Pertanto, come dichiarato dalla Corte di giustizia, occorre adottare provvedimenti affinché l'onere della prova sia a carico della parte convenuta quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione, a meno che si tratti di procedimenti in cui l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o ad altro organo nazionale competente. Occorre tuttavia chiarire che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta rimane di competenza dell'organo nazionale competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali. Inoltre, spetta agli Stati membri

prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice».

16 A termini dell'articolo 1 di detta direttiva:

«Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;

(...)».

17 L'articolo 14, paragrafo 1, della stessa direttiva recita:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)».

18 L'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 dispone quanto segue:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

19 L'articolo 19 di tale direttiva, intitolato «Onere della prova», è redatto come segue:

«1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, 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.

2. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano anche:

a) alle situazioni contemplate dall'articolo 141 del trattato [CE] e, in caso di discriminazione fondata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;

b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

5. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali».

La normativa nazionale

20 L'articolo 1 della legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897), nella versione applicabile all'epoca dei fatti di cui alla causa principale (in prosieguo: l'«AGG»), ha il seguente tenore:

«La presente legge mira ad impedire o eliminare qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale».

21 Ai sensi dell'articolo 3, n. 1, dell'AGG:

«Sussiste discriminazione diretta quando, a causa di uno dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di come un'altra persona sia, sia stata o sarà trattata in una situazione paragonabile. Sussiste altresì discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, punti 1-4, quando una donna è vittima di un trattamento meno favorevole a causa di gravidanza o maternità».

22 L'articolo 6, paragrafo 1, dell'AGG enuncia quanto segue:

«Con lavoratori ai sensi della presente legge si intendono:

1. le persone occupate in attività di lavoro subordinato;
2. le persone occupate in attività di lavoro a scopo di formazione professionale;
3. le persone la cui condizione, a motivo della loro situazione di dipendenza economica, è assimilata a quella dei lavoratori dipendenti; appartengono segnatamente a questa categoria i lavoratori a domicilio e le persone assimilate.

Sono parimenti considerati lavoratori le persone che hanno presentato una candidatura per un posto di lavoro nonché quelle per le quali il rapporto di lavoro abbia avuto termine».

23 Conformemente all'articolo 7, paragrafo 1, dell'AGG, i lavoratori non devono subire alcuna discriminazione per uno dei motivi di cui all'articolo 1. Tale divieto si applica anche quando l'autore della discriminazione si limita a supporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio.

24 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 2, dell'AGG:

«Per quanto riguarda il danno non patrimoniale, il lavoratore ha diritto ad un adeguato risarcimento economico. In caso di non assunzione, il risarcimento non può essere superiore a tre stipendi mensili se il lavoratore non sarebbe stato assunto neanche in caso di selezione non discriminatoria».

25 L'articolo 22 dell'AGG prevede quanto segue:

«Se una parte in una controversia produce elementi di prova che facciano presumere una discriminazione per uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, l'altra parte è gravata dell'onere di provare che non vi è stata alcuna violazione delle disposizioni antidiscriminatorie».

I fatti della causa principale e le questioni pregiudiziali

26 La sig.ra Meister è nata il 7 settembre 1961 ed è di origine russa. Ella è in possesso di un diploma russo di ingegnere «sistemista», la cui equivalenza ad un diploma tedesco conseguito presso una Fachhochschule (Istituto superiore tecnico) è stata riconosciuta in Germania.

27 La Speech Design ha pubblicato a mezzo stampa un annuncio allo scopo di assumere «un/una esperto/a sviluppatore/sviluppatrice di software», al quale la sig.ra Meister ha risposto il 5 ottobre 2006, presentando la propria candidatura. L'11 ottobre 2006 la Speech Design ha respinto la sua candidatura per posta, senza convocarla per un colloquio di assunzione. Poco tempo dopo, detta società ha diramato in Internet un secondo annuncio, dal contenuto simile a quello del primo annuncio. Il 19 ottobre 2006 la sig.ra Meister si è nuovamente candidata, ma la Speech Design ha respinto la sua candidatura una seconda volta, senza convocarla ad un colloquio e senza fornirle una qualsivoglia indicazione concernente i motivi di tale rifiuto.

28 Il dossier di cui dispone la Corte non contiene elementi atti ad indicare che la società in discorso abbia sostenuto che il livello di qualificazione della sig.ra Meister non corrispondesse a quello perseguito nell'ambito della summenzionata procedura di assunzione.

29 Ritenendo di essere in possesso dei requisiti necessari per occupare il posto in questione, la sig.ra Meister ha reputato di aver subito un trattamento meno favorevole rispetto ad un'altra persona in una situazione analoga in ragione del suo sesso, della sua età e della sua origine etnica. Essa ha quindi presentato un ricorso contro la Speech Design dinanzi all'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro), chiedendo, in primo luogo, che tale società le versi un risarcimento per discriminazione nell'assunzione e, in secondo luogo, che essa esibisca il dossier del candidato assunto, circostanza che le consentirebbe di dimostrare di essere più qualificata di quest'ultimo.

30 Dal momento che in primo grado il ricorso della signora Meister è stato respinto, ella ha interposto appello contro tale sentenza di rigetto dinanzi al Landesarbeitsgericht (Tribunale regionale superiore del lavoro), giudice che ha del pari respinto la domanda dell'interessata. Quest'ultima ha proposto un ricorso in cassazione («Revision») dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro). Tale giudice si chiede se la sig.ra Meister possa far valere un diritto all'informazione sul fondamento delle direttive 2000/43, 2000/78 nonché 2006/54 e, in questo caso, quali siano le conseguenze di un rifiuto di fornire informazioni opposto dalla Speech Design.

31 In tale contesto, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54[...] e l'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43[...] nonché l'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78[...] debbano essere interpretati nel senso che deve essere riconosciuto ad un lavoratore, il quale affermi in maniera

plausibile di soddisfare i requisiti per un posto offerto da un datore di lavoro, nel caso in cui venga respinta la sua candidatura, un diritto ad essere informato, da parte del datore di lavoro, se questi abbia assunto un altro candidato e, in caso affermativo, sulla base di quali criteri sia avvenuta l'assunzione.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione: se la circostanza che il datore di lavoro non comunichi le informazioni richieste faccia presumere la sussistenza della discriminazione asserita dal lavoratore».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

32 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che essi prevedono il diritto, per il lavoratore il quale affermi, in maniera plausibile, di corrispondere al profilo richiesto in un annuncio di assunzione e la cui candidatura non sia stata accolta, di avere accesso alle informazioni che precisano se il datore di lavoro, in seguito alla procedura di assunzione, abbia assunto un altro candidato e, in tale ipotesi, in base a quali criteri.

33 In via preliminare si deve rammentare che dagli articoli 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/43, 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 nonché 1, secondo comma, lettera a), e 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 risulta che tali direttive sono applicabili alle persone che desiderano accedere all'occupazione e al lavoro, compresi i relativi criteri di selezione e le condizioni di assunzione.

34 Agli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54, le medesime direttive stabiliscono, in sostanza, che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie per assicurare che, conformemente ai loro sistemi giudiziari, allorché persone che si ritengano lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento ed esponano, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione di detto principio.

35 Si deve rilevare che il testo delle disposizioni summenzionate è quasi identico a quello dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU 1998, L 14, pag. 6), disposizione che la Corte ha avuto l'occasione di interpretare in particolare nella sua sentenza del 21 luglio 2011, Kelly (C-104/10, non ancora pubblicata nella Raccolta). Infatti, detto articolo 4, paragrafo 1, che è stato abrogato dalla direttiva 2006/54 con effetto a partire dal 15 agosto 2009, nonché la direttiva 97/80 nella sua totalità, per quanto riguarda l'onere della prova assoggettava i casi di discriminazione in ragione del sesso allo stesso regime giuridico delle direttive in esame nella causa principale.

36 Nell'interpretare l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80 nella citata sentenza Kelly, al punto 30 di questa la Corte ha dichiarato che incombe a colui che si ritenga leso dal mancato rispetto del principio di parità di trattamento dimostrare, in un primo momento, i fatti che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Solamente nel caso in cui questi abbia provato tali fatti, spetterà poi al convenuto, in un secondo momento, dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione.

37 La Corte ha altresì dichiarato che spetta all'autorità giudiziaria nazionale o ad altra autorità competente valutare, in base al diritto e/o alle prassi nazionali, i fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta (sentenza Kelly, cit., punto 31), come previsto dal quindicesimo considerando delle direttive 2000/43 e 2000/78 nonché dal trentesimo considerando della direttiva 2006/54.

38 La Corte ha inoltre precisato che la direttiva 97/80, a termini del suo articolo 1, mirava a garantire che fosse accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento, diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dall'inosservanza, nei propri confronti, di tale principio di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti (sentenza Kelly, cit., punto 33). In proposito, va rilevato che gli articoli 7, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 9, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 17, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 fanno riferimento allo stesso principio.

39 Ciò premesso, al punto 34 della sentenza Kelly, cit., la Corte ha concluso che, se è pur vero che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80 non prevede un diritto specifico a favore di colui che si ritenga leso dal mancato rispetto, nei propri confronti, del principio della parità di trattamento di accedere ad informazioni affinché questi sia in grado di dimostrare «elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta» ai sensi della menzionata disposizione, resta il fatto che non può essere escluso che il diniego da parte della convenuta di fornire informazioni, nell'ambito dell'accertamento dei fatti stessi, possa rischiare di compromettere la realizzazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva medesima, privando in tal modo detta disposizione, segnatamente, del proprio effetto utile.

40 Come ricordato al punto 35 della presente sentenza, la direttiva 97/80 è stata abrogata e sostituita dalla direttiva 2006/54. Tuttavia, alla luce del testo e dell'economia degli articoli oggetto del rinvio pregiudiziale in esame, non ricorrono elementi tali da far ritenere che, adottando le direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54, il legislatore dell'Unione abbia inteso modificare il regime relativo all'onere della prova istituito dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 97/80. Conseguentemente, nell'ambito della dimostrazione dei fatti che consentono di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta, deve essere garantito che il diniego di fornire informazioni da parte del convenuto non rischi di compromettere la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalle direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54.

41 A termini rispettivamente del secondo e del terzo comma dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE, gli Stati membri, in particolare, «adottano ogni misura di carattere generale o particolare atta ad assicurare l'esecuzione degli obblighi derivanti dai trattati o conseguenti agli atti delle istituzioni dell'Unione» e «si astengono da qualsiasi misura che rischi di mettere in pericolo la realizzazione degli obiettivi dell'Unione», compresi quelli perseguiti dalle direttive (v. sentenze del 28 aprile 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, non ancor pubblicata nella Raccolta, punto 56, e Kelly, cit., punto 36).

42 Pertanto, spetta al giudice del rinvio vegliare affinché il diniego di fornire informazioni da parte della Speech Design, nell'ambito dell'accertamento dei fatti che consentono di presumere che ci sia stata una discriminazione diretta o indiretta ai danni della sig.ra Meister, non rischi di compromettere la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalle direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54. A tale giudice, in particolare, spetta valutare tutte le circostanze della controversia principale, al fine di determinare se vi siano indizi sufficienti perché i fatti che consentono di presumere la sussistenza di una siffatta discriminazione siano considerati provati.

43 A questo proposito si deve ricordare che, come risulta dal quindicesimo considerando delle direttive 2000/43 e 2000/78 e dal trentesimo considerando della direttiva 2006/54, il diritto o le prassi nazionali degli Stati membri possono prevedere, in particolare, che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.

44 Tra gli elementi che possono essere presi in considerazione figura, segnatamente, la circostanza che, a differenza della fattispecie nella causa sfociata nella sentenza Kelly, cit., il datore di lavoro di cui trattasi nella causa principale sembra aver negato alla sig.ra Meister qualsiasi accesso alle informazioni di cui quest'ultima richiede la comunicazione.

45 Inoltre, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 35-37 delle sue conclusioni, si possono altresì prendere in considerazione, inter alia, il fatto che la Speech Design non contesti la corrispondenza tra il livello di qualificazione della sig.ra Meister e quello menzionato nell'annuncio di assunzione, nonché la duplice circostanza che, nonostante ciò, il datore di lavoro non l'abbia convocata per un colloquio e che l'interessata non sia stata neppure convocata nell'ambito della seconda procedura di selezione di candidati per il posto in questione.

46 In base a quanto precede, si deve rispondere alla prima questione dichiarando che gli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che non prevedono il diritto, in favore del lavoratore che affermi, in maniera plausibile, di soddisfare i requisiti contenuti in un annuncio di assunzione e la cui candidatura non sia stata accolta, di accedere alle informazioni che precisano se il datore di lavoro, a seguito della procedura di assunzione, abbia assunto un altro candidato.

47 Non può tuttavia escludersi che il diniego di fornire qualunque accesso alle informazioni da parte di un convenuto possa costituire uno degli elementi da prendere in considerazione nell'ambito dell'accertamento dei fatti che consentono di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Spetta al giudice del rinvio, valutando tutte le circostanze della controversia di cui è investito, verificare se tale sia il caso che ricorre nella causa principale.

Sulla seconda questione

48 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione posta dal giudice del rinvio.

Sulle spese

49 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Seconda Sezione) dichiara:

Gli articoli 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, devono essere interpretati nel senso che non prevedono il diritto, in favore del lavoratore che affermi,

in maniera plausibile, di soddisfare i requisiti contenuti in un annuncio di assunzione e la cui candidatura non sia stata accolta, di accedere alle informazioni che precisano se il datore di lavoro, a seguito della procedura di assunzione, abbia assunto un altro candidato.

Non può tuttavia escludersi che il diniego di fornire qualunque accesso alle informazioni da parte di un convenuto possa costituire uno degli elementi da prendere in considerazione nell'ambito dell'accertamento dei fatti che consentono di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Spetta al giudice del rinvio, valutando tutte le circostanze della controversia di cui è investito, verificare se tale sia il caso che ricorre nella causa principale.

Firme

** Lingua processuale: il tedesco.