



ORDINE AVVOCATI TORINO



COMITATO PARI OPPORTUNITA'



# CORSO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO IN DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

Martedì 14 NOVEMBRE 2023

## La discriminazione per età

relatrice: Silvia Casarino

Consigliera Sezione Lavoro

Corte d'Appello di Torino

basata sulla relazione di Federico Grillo Pasquarelli del 18 gennaio 2023 - Corso di formazione e aggiornamento in diritto antidiscriminatorio

### Premessa

Il divieto di discriminazioni per ragioni di età è l'ultimo arrivato tra i divieti di discriminazioni. L'età è il “**fattore Cenerentola**” tra i fattori di discriminazione vietata, non solo per la sua recente comparsa sulla scena, ma anche perché si tratta del fattore maggiormente sottoposto a limitazioni ed eccezioni.

\* \* \* \* \*

### Introduzione

#### **1948: Costituzione della Repubblica Italiana**

**Art. 3** – Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, **senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.**

**1997: Trattato di Amsterdam** inserisce nel **Trattato UE l'art. 13**, clausola antidiscriminatoria che, per la prima volta afferma il **divieto di discriminazione**, oltre che per sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, tendenze sessuali ed handicap, anche per **età**, e che delega il Consiglio a prendere i “provvedimenti opportuni” per combattere le discriminazioni.

**2000: Carta di Nizza - Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea**  
**Art. 21 - Non discriminazione**

**È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare**, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, **l'età** o le tendenze sessuali.

**2000: Direttiva 2000/78 “che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” (c.d. Direttiva Quadro)** – 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

**2009: Trattato di Lisbona** inserisce nel Trattato UE l'art. 3, 3° comma: “l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”; **l'art. 6, 1° comma, riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE (Carta di Nizza), alla quale attribuisce lo stesso valore giuridico dei Trattati.**

\* \* \* \* \*

### **La normativa eurounitaria: Direttiva 2000/78**

La **Direttiva 2000/78/CE del 27.11.2000**, considera che **l'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini** e che **la discriminazione** basata su religione o convinzioni personali, handicap, **età** o tendenze sessuali **può pregiudicare** il conseguimento degli obiettivi del Trattato UE, e in particolare **il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale**, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

La Direttiva stabilisce che in casi strettamente limitati **una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica** collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, **all'età** o alle tendenze sessuali **costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato.**

La Direttiva fissa **requisiti minimi**, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere **disposizioni più favorevoli**; l'attuazione della Direttiva **non può servire da giustificazione per un regresso** rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.

Il **campo di applicazione** della Direttiva riguarda **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**, nonché alla **promozione**; b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di **orientamento e formazione professionale**; c) all'**occupazione e alle condizioni di lavoro**, comprese le condizioni di **licenziamento** e la **retribuzione**; d) all'**affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro**. Il diritto a non essere discriminati vale, quindi, sia nell'accesso al lavoro (privato o pubblico) sia in tutte le fasi dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Si ha **discriminazione diretta** quando, per motivi connessi ad uno dei fattori di discriminazione "nominati", **una persona è trattata in modo meno favorevole di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non portatrice di quel fattore in una situazione analoga**: il trattamento meno favorevole viene individuato attraverso una comparazione attuale (sia), passata (sia stata) o ipotetica (sarebbe).

La definizione ripropone il problema dell'individuazione di un comparatore adeguato. Come si compara un soggetto "anziano" con un altro soggetto "non anziano" o "meno anziano"? e un soggetto "giovane" con altro soggetto "non giovane" o "meno giovane"? Si tratta di **stabilire se due soggetti di età diversa siano comparabili rispetto allo svolgimento delle funzioni essenziali del lavoro** e se ricevano un trattamento eguale, oppure no.

Si ha **discriminazione indiretta** quando **una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone**, per ragioni legate ad uno dei fattori di discriminazione.

La Direttiva contempla, peraltro, **una giustificazione generale alla discriminazione indiretta**, che si realizza ove **la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il loro conseguimento siano appropriati e necessari**.

Per aversi discriminazione, diretta o indiretta, **è irrilevante l'elemento soggettivo**: è sufficiente il fatto oggettivo della discriminazione, a prescindere da qualsiasi intento soggettivo discriminatorio dell'autore del fatto, tant'è che la discriminazione indiretta potrebbe derivare dall'applicazione di regole di un contratto collettivo e persino dall'applicazione di norme di legge.

## **La normativa italiana: D.Lgs. 216/2003**

La **Direttiva 2000/78** è stata attuata in Italia dal **D.Lgs. 9.7.2003 n. 216**, che ha disposto l'applicazione del principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, **di età** e di orientamento sessuale a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato, garantendone la tutela giurisdizionale.

Negli **artt. 1, 2 e nel primo comma dell'art. 3**, il **D.Lgs. 216/2003** riprende, senza sostanziali modifiche, le definizioni di **discriminazione diretta**, **discriminazione indiretta** e **molestie** fornite dalla Direttiva, e conferma lo stesso **campo di applicazione**.

Nei commi successivi, l'**art. 3** prevede le possibili **eccezioni** al divieto di discriminazione: si tratta di quelle **differenze di trattamento che sono giustificate da finalità legittime perseguite dal datore di lavoro attraverso mezzi leciti e giustificati**.

In particolare, restano salve le norme vigenti relative alle **condizioni di ingresso, soggiorno e accesso al lavoro, assistenza e previdenza per gli stranieri e per gli apolidi**, quelle in materia di **sicurezza e protezione sociale, sicurezza pubblica, stato civile** nonché, per le **forze armate**, le disposizioni limitative riguardanti l'**età** e l'**handicap**.

In questo modo il legislatore italiano intende precisare che eventuali differenze di trattamento in tali settori e per tali esigenze non integrano gli estremi di una discriminazione illegittima: **si tratta di un bilanciamento di interessi contrastanti che vede prevalere, inevitabilmente, in settori fondamentali, l'interesse pubblico rispetto all'interesse individuale**, per cui non si configura una situazione di discriminazione arbitraria bensì di differenziazione dei diritti per la protezione di un bene collettivo.

La disposizione in esame risulta "autorizzata" dall'art. 2, comma 5, della Direttiva.

Va segnalato, invece, che l'**art. 3, 3° comma, del D.Lgs. introduce un'eccezione specifica al divieto di discriminare**, che trova solo parziale riscontro nell'art. 4 n. 1 della Direttiva, e che dipende dalla particolare natura dell'attività lavorativa o dal contesto in cui si svolge: "Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, **non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento** dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, **all'età** o all'orientamento sessuale di una persona, **qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima**". Le esigenze di tutela della salute e

della sicurezza dei lavoratori giustificano, ad esempio, i divieti di svolgimento di determinate lavorazioni pericolose previsti a tutela dei minori, e le limitazioni dell'orario di lavoro (es. notturno) stabilite in loro favore.

La formulazione dell'art. 3, 3° comma, del D.Lgs., infatti, sembra per certi versi differente dal corrispondente testo dell'art. 4, n. 1, della Direttiva, che stabilisce: **“gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato”**.

Dalla norma comunitaria si trae, da un lato l'esistenza di un principio di tipicità, per cui è il legislatore e non il datore di lavoro (come sembra suggerire l'interpretazione dell'art. 3, 3° co. D.Lgs. 216/2003) a dover indicare in quali casi si possa fare eccezione al principio di non discriminazione; dall'altro una connotazione della fattispecie fortemente oggettiva, che non lascia alcun margine di discrezionalità al datore di lavoro, circa l'idoneità del lavoratore ad essere assunto o a continuare a svolgere le mansioni affidategli.

L'art. 4, 1° comma, del D.Lgs. innova l'art. 15, ult. co., dello **Statuto dei Lavoratori**, che già sanciva la nullità di ogni atto o patto diretto a fini di **discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso**. Ora a tali ipotesi si sono aggiunte le discriminazioni basate sul fatto di essere portatore di **handicap, sull'età, sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali**.

Per un verso, la norma risulta più ampia grazie all'allargamento delle fattispecie in cui può determinarsi una discriminazione vietata; dall'altro, **se l'eccezione prevista dall'art. 3, 3° comma, D.Lgs. 216/2003 si estende anche a tale norma**, che prima non contemplava alcuna eccezione al principio di non discriminazione, ciò vorrebbe dire che **la tutela del lavoratore precedente all'introduzione del D.Lgs. 216/2003 era più ampia**. Conseguentemente, **risulterebbe violata la clausola di non regresso dettata dall'art. 8 della Direttiva** secondo cui “l'attuazione della presente Direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente Direttiva”.

\* \* \* \* \*

### **Divieto di discriminazioni per età: ambito di applicazione e deroghe**

L'età è stata definita il **“fattore Cenerentola” sia perché è l'ultimo arrivato tra i fattori di discriminazione** (compare per la prima volta nel 1997, nell'art. 13 del Trattato UE, e nel 2000 entra a pieno titolo nell'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE) **sia perché, tra tutti, è quello maggiormente soggetto a**

**deroghe ed eccezioni**, sia da parte della Direttiva 2000/78 sia da parte delle legislazioni nazionali in tema di lavoro e di previdenza, non essendo mai stato considerato, se non di recente, un fattore “sospetto” di discriminazione, come sono invece, in maniera evidente, la nazionalità e il genere.

Il nuovo approccio alle questioni legate all’età si deve ad una profonda trasformazione delle società occidentali: l’invecchiamento della popolazione, frutto avvelenato dell’aumento della durata media della vita umana e della riduzione delle nascite, ha imposto una revisione delle fondamenta delle politiche del *welfare* e dell’occupazione. Di qui, in tutta Europa, numerosi provvedimenti che sembrano muoversi in direzioni opposte: innalzamento dell’età pensionabile e riduzione dei trattamenti previdenziali da un lato, prepensionamenti e incentivi all’occupazione giovanile dall’altro.

La Direttiva 2000/78 ha, peraltro, un ambito di applicazione limitato: come già rilevato, essa riguarda solo i settori dell’accesso al lavoro, della formazione professionale, delle condizioni di lavoro e dell’attività sindacale (art. 3, 1° comma); inoltre, essa “**non si applica ai pagamenti** di qualsiasi genere, **effettuati dai regimi statali** o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali **di sicurezza sociale o di protezione sociale**” (art. 3, 3° comma).

In attuazione di quest’ultima disposizione, l’art. 3, 2° comma, lett. c) del D.Lgs. 216/2003 fa salve, tra le altre, “**tutte le disposizioni vigenti ... in materia di sicurezza e protezione sociale**”.

Dunque, tutto il settore della previdenza sociale – nel quale le disparità di trattamento in ragione dell’età giocano un ruolo fondamentale – è fuori del campo di applicazione della Direttiva; vi rientrano, invece, quelle normative nazionali che prevedono la risoluzione automatica del contratto di lavoro al raggiungimento dell’età pensionabile, oppure regimi di licenziabilità *ad nutum* dei lavoratori che possono accedere ai trattamenti previdenziali di vecchiaia, trattandosi di discipline che attengono alle “condizioni di lavoro ... e di licenziamento” (art. 3, n. 1, lett. c, della Direttiva).

È importante rilevare che **l’art. 6 della Direttiva** introduce, solo per le disparità di trattamento collegate **all’età**, una **clausola generale di giustificazione delle discriminazioni dirette**; nessun altro fattore di discriminazione subisce una limitazione preventiva così pregnante.

L’ambito di legittimità è molto ampio: “**gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell’età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate**, nell’ambito del diritto nazionale, **da una finalità legittima**, compresi **giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale**, e i **mezzi** per il conseguimento di tale finalità **siano appropriati e necessari**”.

A tale affermazione – talmente generica da poter astrattamente attrarre a sé quasi tutte le ipotesi di differenziazione fondate sull’età – segue una esemplificazione quanto mai

ampia e non tassativa delle possibili disparità di trattamento in base all'età che vengono dichiarate, *a priori*, legittime.

Esse “possono comprendere:

- a) la definizione di **condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale**, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di **licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale** o assicurare la protezione **degli stessi**;
- b) la fissazione di **condizioni minime di età**, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro **per l'accesso all'occupazione** o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
- c) la fissazione di **un'età massima per l'assunzione** basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento”.

Dunque, a certe condizioni, sono legittime le discriminazioni dirette che prevedono condizioni speciali di occupazione per i giovani o per gli anziani, o che prevedono un'età minima o un'età massima come requisiti per l'assunzione: **nella verifica della legittimità di una disposizione nazionale che utilizzi l'età quale criterio di differenziazione** tra situazioni giuridiche comparabili, occorrerà quindi **verificare: a) se la disposizione nazionale rientri nel campo di applicazione del diritto dell'Unione Europea; b) se essa realizzi una disparità di trattamento in base all'età; c) se tale disparità di trattamento risulti oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima e d) se i mezzi utilizzati siano appropriati e necessari a conseguire tale finalità.**

Peraltro, almeno per le disparità di trattamento riguardanti “la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione”, è previsto che esse possono riguardare “**i giovani e i lavoratori anziani ... onde favorire l'inserimento professionale** o assicurare la protezione **degli stessi**”: ciò significa che, in questo ambito, il fattore età può essere preso in considerazione solo allo scopo di procurare un vantaggio al gruppo di soggetti al quale la disposizione discriminatoria si riferisce.

Va comunque osservato che l'amplessima previsione dell'art. 6 finisce per richiedere alla CGUE di svolgere un ruolo forse al di là dei suoi mezzi, perché le valutazioni di idoneità e coerenza delle politiche sociali e dell'occupazione non possono a loro volta sfuggire ad una dimensione esclusivamente o prevalentemente politica; ed è sicuramente per questo che la Corte ha generalmente adottato un atteggiamento di prudente *self-restraint* nel sindacato giudiziale sulle finalità prefissate dai legislatori nazionali e sui mezzi da essi scelti per conseguirle.

Le disposizioni contenute nell'art. 6 della Direttiva (“Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età”) non erano state trasposte nel testo originario del D.Lgs. 216/2003, ma sono state poi inserite, praticamente senza modificazioni, dal D.L. 59/2008, conv. in L. 101/2008, come **commi 4-bis e 4-ter**, all'interno dell'**art. 3 del D.Lgs. 216/2003**.

Forse, però, il compito del legislatore nazionale non poteva ridursi a questo copia-e-incolla, dato che la Direttiva prevede che siano gli **Stati membri** ad individuare i casi in cui le deroghe al divieto di discriminazioni dirette per età sono giustificate, mentre il D.Lgs. n. 216/2003 non ha definito in modo tassativo un elenco di discriminazioni ammesse, ma si è limitato a disporre che “**sono fatte salve le disposizioni** che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell’età dei lavoratori”, alle stesse condizioni previste dalla Direttiva.

Quel che è certo è che, anche in base al D.Lgs. 216/2003, le disparità di trattamento in ragione dell’età possono discendere solo da “**disposizioni**”, cioè da norme di legge o di contratto collettivo, che si suppongono dettate dall’interesse pubblico o da un bilanciamento di interessi collettivi, mentre non potranno certo discendere da ordini o direttive dell’imprenditore, dettati dal suo esclusivo interesse.

\* \* \* \* \*

## Giurisprudenza CGUE

### **22.11.2005 - CGUE C-144/04, Mangold**

Il sig. Mangold viene assunto nel 2003, quando ha **56 anni di età**, presso lo studio di un avvocato, **con contratto di lavoro a tempo determinato** della durata di 18 mesi. All’epoca, la legge tedesca consentiva l’assunzione di lavoratori che avessero già compiuto **52 anni** con contratto a tempo determinato **senza l’indicazione di una causale oggettiva**. Secondo il sig. Mangold, la limitazione della durata del suo contratto, sebbene conforme alla legge tedesca, era in contrasto con la Direttiva 2000/78.

La CGUE osserva, anzitutto, che la norma della legge tedesca “nel prevedere la possibilità per i datori di lavoro di concludere senza restrizioni contratti a tempo determinato con lavoratori che abbiano raggiunto l’età di 52 anni, istituisce una **disparità di trattamento fondata direttamente sull’età**”; poi si interroga se tale normativa possa ritenersi “oggettivamente e ragionevolmente **giustificata ... da una finalità legittima**, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro”, ai sensi dell’art. 6 della Direttiva (“Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all’età”) e la risposta è positiva, perché essa “ha chiaramente lo **scopo di favorire l’inserimento professionale dei lavoratori anziani disoccupati** se e in quanto questi ultimi si trovano di fronte a difficoltà gravi nella ricerca di una nuova occupazione”.

Il passo successivo, nel ragionamento della Corte, consiste nel “verificare ... se **gli strumenti** attuati per realizzare tale legittimo obiettivo siano **appropriati e necessari** a tal fine”: la Corte ricorda che “**gli Stati membri dispongono incontestabilmente di un ampio margine di valutazione discrezionale** nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione. Tuttavia l’applicazione di una normativa nazionale come quella di cui alla causa principale approda ad una situazione nella quale indistintamente **a tutti i lavoratori che hanno**



**raggiunto l'età di 52 anni, siano essi stati in disoccupazione o no prima della conclusione del contratto** e quale sia stata la durata del periodo dell'eventuale disoccupazione, **possono essere validamente proposti**, fino all'età alla quale essi potranno far valere il loro diritto alla pensione di vecchiaia, **contratti di lavoro a tempo determinato** rinnovabili per un numero indefinito di volte. Questa importante categoria di lavoratori, determinata esclusivamente in funzione dell'età, rischia pertanto, per una parte sostanziale della carriera professionale dei detti lavoratori, di essere esclusa dal beneficio della stabilità dell'occupazione, la quale costituisce ... un elemento portante della tutela dei lavoratori. **Una siffatta normativa, nella misura in cui considera l'età del lavoratore come unico criterio di applicazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, senza che sia stato dimostrato che la fissazione di un limite di età, in quanto tale, indipendentemente da ogni altra considerazione legata alla struttura del mercato del lavoro di cui trattasi e dalla situazione personale dell'interessato, sia obiettivamente necessaria per la realizzazione dell'obiettivo dell'inserimento professionale dei lavoratori anziani in disoccupazione, deve considerarsi eccedente quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità perseguita**” e non può giustificarsi ai sensi dell'art. 6 della Direttiva.

Sotto un profilo più generale, il grande merito della sentenza Mangold sta nell'aver affermato, per la prima volta, che non è la Direttiva 2000/78 ad avere introdotto nell'ordinamento comunitario il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro “dal momento che il principio stesso del divieto di siffatte forme di discriminazione ... trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. **Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve pertanto essere considerato un principio generale del diritto comunitario**”, con la conseguenza che **il giudice nazionale** – che ha il compito “di assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età” **deve “disapplicare ogni contraria disposizione di legge nazionale”**.

#### **19.01.2010 - CGUE C-555-07, Küçükdeveci**

La sig.ra Küçükdeveci era stata assunta, all'età di 18 anni, alle dipendenze della Swedex; dopo 10 anni di rapporto, all'età di 28 anni, viene licenziata con preavviso di 1 mese, corrispondente ad un'anzianità di soli 3 anni, in applicazione della disposizione del codice civile tedesco che prevede che **nel calcolo dell'anzianità ai fini della durata del preavviso non vanno considerati i periodi di lavoro svolti prima del compimento del venticinquesimo anno di età** del lavoratore.

La CGUE riprende le argomentazioni utilizzate nel caso Mangold, e riafferma che la Direttiva 2000/78 “non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, principio che trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma ... ha il

solo obiettivo di stabilire, in dette materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su diversi motivi, tra i quali rientra l'età" e che **il principio di non discriminazione in base all'età "deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione"** al quale la Direttiva 2000/78 "dà espressione concreta".

**La Corte richiama, poi, per la prima volta, l'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea**, che vieta "qualsiasi forma di discriminazione" e **fornisce così un fondamento "costituzionale" al principio di non discriminazione**, ricordando che "l'art. 6, n. 1, TUE enuncia che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ha lo stesso valore giuridico dei Trattati".

Nel merito, la sentenza riconosce che la norma del codice civile tedesco "riserva un trattamento meno favorevole ai dipendenti che sono entrati in servizio presso il datore di lavoro prima dei 25 anni di età" e "crea quindi una disparità di trattamento tra persone aventi la medesima anzianità a seconda dell'età in cui esse sono state assunte": essa, pertanto, "contiene **una disparità di trattamento fondata sul criterio dell'età**".

La Corte esamina, poi, la norma nazionale alla luce dei parametri della clausola generale di giustificazione delle discriminazioni dirette contenuta nell'art. 6, n. 1, della Direttiva 2000/78: considerato che un termine di preavviso più breve per i giovani lavoratori ne può favorire l'assunzione, aumentando la flessibilità della gestione del personale, la Corte dichiara che si tratta di una **finalità che rientra "tra le politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro" e, dunque, di un obiettivo legittimo** ai sensi della Direttiva.

Si può rilevare che la Corte si è astenuta dal mettere in dubbio la tesi secondo cui i giovani lavoratori reagirebbero più rapidamente e più facilmente alla perdita del posto di lavoro (tesi che forse poteva avere un fondamento nel 1926, anno a cui risale il codice civile tedesco, ma che ai giorni nostri appare, *ictu oculi*, contraddetta dall'alto tasso di disoccupazione giovanile), ed ha confermato, ancora una volta, un approccio estremamente indulgente nella valutazione delle opzioni di politica sociale nazionale che determinano disparità di trattamento legate all'età.

Tuttavia, dopo aver ricordato l'ampia discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi di politica sociale e occupazionale, la Corte conclude che lo strumento normativo predisposto dal legislatore tedesco "**non è appropriato per il conseguimento**" dell'obiettivo di una maggiore flessibilità nella gestione del personale, **perché "si applica a tutti i dipendenti assunti dall'impresa prima del venticinquesimo anno di età, indipendentemente dalla loro età al momento del licenziamento"**: anche se il lavoratore, al momento del licenziamento, ha una lunga anzianità di servizio nell'impresa ed un'età avanzata, i periodi di lavoro svolti prima del compimento del venticinquesimo anno di età non si calcolano ai fini della durata del preavviso, e pertanto la norma nazionale "non può essere considerata idonea a realizzare la finalità dichiarata".

Anche in questo caso, infine, la Corte affida al **giudice nazionale il compito di "garantire il rispetto del principio di non discriminazione in base all'età**, quale espresso concretamente dalla Direttiva 2000/78, **disapplicando**, se necessario,

**qualsiasi disposizione contraria della normativa nazionale**, indipendentemente dall'esercizio della facoltà ... di sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale sull'interpretazione di tale principio”.

**16.10.2007 - CGUE C-411/05, *Palacios de la Villa***

**05.03.2009 – CGUE C-388/07, *Age Concern England***

**19.04.2016 – CGUE C-441/14, *Dansk Industri***

Il sig. *Palacios de la Villa*, nato nel 1940, riceve dal suo datore di lavoro, nel 2005, una comunicazione di cessazione *ex lege* del rapporto di lavoro, in applicazione della norma del **contratto collettivo** che prevede il **pensionamento obbligatorio** al raggiungimento dell'età fissata dalla legge per accedere alla pensione di vecchiaia (**65 anni**), **in presenza dei relativi requisiti contributivi minimi**; impugna il licenziamento per violazione del suo diritto a non essere discriminato in base all'età, in quanto la norma contrattuale in questione si baserebbe sulla sola circostanza del raggiungimento dell'età di 65 anni.

La Corte osserva che una disciplina contrattuale secondo cui la circostanza che il lavoratore raggiunga l'età fissata dalla legge per accedere alla pensione comporta la cessazione *ex lege* del contratto di lavoro, “impone, in modo diretto, un trattamento meno favorevole ai lavoratori che abbiano compiuto tale età rispetto al complesso delle altre persone in attività. Una disciplina così configurata realizza pertanto **una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età**”.

Peraltro, **lo scopo della norma del contratto collettivo è quello di “promuovere l'occupazione”, che “costituisce incontestabilmente un obiettivo legittimo di politica sociale”**; in questo caso, la Corte giudica che **“i mezzi adottati per il conseguimento di tale legittima finalità sono appropriati e necessari”**, osservando che “non si può ritenere la misura in parola pregiudizievole oltremisura delle legittime pretese dei lavoratori pensionati obbligatoriamente a causa del raggiungimento del limite d'età previsto, **in quanto la normativa pertinente non si basa unicamente su un'età determinata, ma prende altresì in considerazione la circostanza che gli interessati beneficino al termine della loro carriera professionale di una compensazione economica per mezzo della concessione di una pensione di vecchiaia**, quale quella prevista dal regime nazionale in esame nella causa principale, il cui livello non può essere ritenuto irragionevole”.

La conclusione è che la normativa nazionale esaminata non è incompatibile con quanto richiesto dalla Direttiva 2000/78.

L'*Age Concern England* (un ente assistenziale che ha lo scopo di promuovere il benessere degli anziani) contesta la legittimità della normativa nazionale che ha trasposto nel Regno Unito la Direttiva 2000/78: tale normativa prevede **un'eccezione**

**al principio di non discriminazione quando la causa di licenziamento di un lavoratore dipendente che abbia raggiunto o superato i 65 anni di età è il pensionamento**, consentendo quindi di licenziare senza alcuna tutela i lavoratori che abbiano raggiunto l'età pensionabile.

La Corte premette che “l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 non può essere interpretato nel senso che impone agli Stati membri di stabilire, nelle misure di trasposizione da essi adottate, un elenco specifico di disparità di trattamento che possono essere giustificate da una finalità legittima. D'altronde ... le finalità legittime e le disparità di trattamento ivi contemplate hanno un valore meramente indicativo”; **“le finalità che possono ritenersi «legittime» ai sensi di tale disposizione e conseguentemente atte a giustificare una deroga al principio del divieto delle discriminazioni fondate sull'età sono obiettivi di politica sociale, come quelli connessi alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale. Per il loro carattere d'interesse generale, tali finalità legittime sono diverse dai motivi puramente individuali propri della situazione del datore di lavoro, come la riduzione dei costi o il miglioramento della competitività, senza che peraltro si possa escludere che una norma nazionale riconosca, nel perseguimento delle suddette finalità legittime, un certo grado di flessibilità in favore dei datori di lavoro”**.

La CGUE individua nel giudice nazionale il soggetto chiamato ad interpretare la normativa nazionale ed a valutare se ed in che misura una disposizione che consente ai datori di lavoro di licenziare i lavoratori che hanno raggiunto l'età del pensionamento sia giustificata da finalità “legittime” ai sensi dell'art. 6, par. 1, e gli fornisce alcune indicazioni per guidarlo nella sua interpretazione.

In particolare, la Corte rileva che **“gli Stati membri dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi di politica sociale** (v., in tal senso, sentenza Mangold, cit., punto 63). **Tuttavia, tale margine di valutazione discrezionale non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in funzione dell'età. Semplici affermazioni generiche**, riguardanti l'attitudine di un provvedimento determinato a partecipare alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, **non sono sufficienti affinché risulti che l'obiettivo perseguito da tale provvedimento possa essere tale da giustificare una deroga** al principio in discorso, né costituiscono elementi sulla scorta dei quali poter ragionevolmente ritenere che gli strumenti prescelti siano atti alla realizzazione di tale obiettivo”.

La Corte conclude dichiarando che **“l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 offre la possibilità agli Stati membri di prevedere, nell'ambito del diritto nazionale, talune forme di disparità di trattamento fondate sull'età qualora siano «oggettivamente e ragionevolmente» giustificate da una finalità legittima**, quale la politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, e purché i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. **Esso impone agli Stati membri l'onere di dimostrare il carattere legittimo della finalità invocata quale giustificazione in funzione dell'osservanza di un'elevata soglia probatoria”**.

Nel caso *Dansk Industri* viene contestata la **legge danese che priva un lavoratore subordinato del diritto di beneficiare di un'indennità di licenziamento** (analoga alla nostra indennità sostitutiva del preavviso) **allorché ha titolo a una pensione di vecchiaia** da parte del datore di lavoro nell'ambito di un regime pensionistico al quale tale lavoratore subordinato abbia aderito prima del compimento del cinquantesimo anno di età, **indipendentemente dal fatto che egli scelga di restare nel mercato del lavoro o di andare in pensione.**

La Corte risponde che **“il principio generale della non discriminazione in ragione dell'età, come espresso concretamente dalla direttiva 2000/78/CE ... deve essere interpretato nel senso che esso osta, anche in una controversia tra privati, a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale”** e che **“un giudice nazionale, investito di una controversia tra privati rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 è tenuto, nel momento in cui attua le disposizioni del suo diritto interno, a interpretarle in modo tale che esse possano ricevere un'applicazione conforme a tale direttiva ovvero, qualora una siffatta interpretazione conforme fosse impossibile, a disapplicare, se necessario, qualsiasi disposizione di tale diritto interno contraria al principio generale della non discriminazione in ragione dell'età”.**

#### **15.04.2021 – CGUE C-511/19 *ABF contro OAKA***

La CGUE è stata investita della questione dal giudice ellenico (*Areios Pagos*) in merito al caso di un lavoratore che lamentava il carattere discriminatorio della disciplina nazionale (L. n. 4024/2011) che, al fine di ridurre le spese pubbliche salariali mediante l'attuazione di un piano di riduzione dell'organico, disponeva la **temporanea sospensione del rapporto di lavoro dei soli dipendenti pubblici prossimi a maturare il diritto a pensione di vecchiaia fino alla risoluzione del loro contratto di impiego, con riduzione della retribuzione pari al 60 % dello stipendio base.**

Secondo il lavoratore, il **c.d. regime di riserva di manodopera**, “considerato come un preavviso di licenziamento”, comportava una discriminazione indiretta fondata sull'età in quanto previsto per i soli dipendenti dello Stato e del settore pubblico che maturavano, nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2012 e il 31 dicembre 2013, le condizioni necessarie per esercitare il diritto al pensionamento a tasso intero, e, cioè, l'aver completato un periodo di contribuzione di 35 anni e raggiunto il 58° anno di età. Secondo la CGUE, la normativa nazionale introduce **una disparità di trattamento fondata sul criterio anagrafico**, poiché **il raggiungimento dell'età minima di 58 anni costituisce una condizione indispensabile per poter accedere al pensionamento a tasso intero** e, di conseguenza, per il suo collocamento in regime di riserva di manodopera. Ciò, anche se l'altra indispensabile condizione, ossia l'aver maturato 35 anni di contributi, “debba essere considerata un criterio apparentemente neutro”, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b) della direttiva,

La differenza di trattamento riservata ai dipendenti pubblici prossimi alla pensione, tuttavia, **non costituisce una violazione della normativa antidiscriminatoria** in quanto la disciplina nazionale, oltre ad essere finalizzata a ridurre la spesa pubblica conformemente agli impegni assunti dallo Stato membro nei confronti dei suoi creditori e a garantire la stabilità della zona Euro, risponde a **giustificati obiettivi di politica del lavoro, contribuendo alla promozione di un elevato livello di occupazione e consentendo di stabilire “un equilibrio strutturale in ragione dell’età tra giovani funzionari e funzionari più anziani”**.

Il regime di riserva di manodopera, inoltre, **costituisce un mezzo necessario e appropriato** per il raggiungimento di tali finalità essendo **accompagnato da misure che ne attenuano gli effetti sfavorevoli**, quali, tra le altre, la possibilità, a determinate condizioni, di **trovare un altro impiego o esercitare la libera professione, senza perdere il diritto a percepire la retribuzione, nonché l’esenzione dalla sospensione del rapporto di lavoro per i gruppi sociali vulnerabili**, oltre al fatto che la **diminuzione della remunerazione e la perdita della possibilità di avanzamento di carriera operano per un periodo relativamente breve, non superiore a 24 mesi, al termine del quale il personale coinvolto beneficia di una pensione a tasso intero**.

Sulla base di tali considerazioni, la Corte ha escluso una violazione del principio di parità di trattamento in quanto il c.d. regime di riserva di manodopera “non pregiudica in modo eccessivo i legittimi interessi” dei dipendenti coinvolti né eccede, in un contesto caratterizzato da una crisi economica acuta, “quanto necessario per raggiungere gli obiettivi di politica del lavoro perseguiti dal legislatore nazionale”.

Pertanto, una normativa nazionale che disponga la temporanea sospensione dei contratti di lavoro dei dipendenti pubblici prossimi alla pensione, con conseguente riduzione del salario, è legittima se finalizzata al conseguimento di obiettivi di politica del lavoro.

In conclusione, gli artt. 2 e 6, par. 1, Direttiva 2000/78/CE non ostano ad “una normativa nazionale in forza della quale i lavoratori del settore pubblico che soddisfano, nel corso di un determinato periodo, le condizioni per percepire una pensione a tasso intero sono collocati in un regime di riserva di manodopera fino alla risoluzione del loro contratto di lavoro, il che comporta una riduzione della loro retribuzione, una perdita del loro eventuale avanzamento di carriera, nonché una riduzione, o addirittura la soppressione, dell’indennità di licenziamento alla quale avrebbero avuto diritto al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro purché tale normativa persegua un giustificato obiettivo di politica del lavoro e i mezzi per il conseguimento di tale obiettivo siano appropriati e necessari”.

**12.01.2010 – CGUE C-229/08, *Wolf***

**13.11.2014 - CGUE C-416/13, *Vital Pérez***

**15.11.2016 – CGUE C-258-15, *Salaberria***

**17.11.2022 – CGUE C-304/21, *VT c. Ministero dell’Interno***

Nel caso *Wolf* si chiedeva alla CGUE di stabilire se l'art. 6, n. 1, della Direttiva 2000/78 consentisse di giustificare la normativa di un Land tedesco che fissava il **limite massimo di 30 anni di età per l'assunzione** nel servizio tecnico dei **Vigili del Fuoco**. La Corte ha esaminato la legittimità del limite massimo di età per l'assunzione alla luce dell'**art. 4, n. 1, della Direttiva**, secondo cui una disparità di trattamento basata su una "**caratteristica correlata**" a uno dei criteri di differenziazione vietati non costituisce discriminazione, laddove tale caratteristica costituisca un "**requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato**"

La Corte ha riconosciuto che i componenti del servizio tecnico dei Vigili del Fuoco svolgono compiti (quali, ad esempio, la lotta agli incendi o il soccorso alle persone) particolarmente impegnativi dal punto di vista della forza fisica, ed ha quindi ritenuto che **il possesso di capacità fisiche particolarmente elevate può essere considerato un requisito essenziale e determinante**, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della Direttiva, **per l'esercizio della professione di Vigile del Fuoco**.

Quanto alla verifica di proporzionalità del requisito, la Corte ha osservato che "l'età di assunzione del funzionario determina il periodo di tempo durante il quale egli sarà in grado di svolgere compiti impegnativi dal punto di vista fisico" e che **un'assunzione in età avanzata non può considerarsi idonea** ad assicurare che "i funzionari così impiegati siano assegnati a detti compiti per una durata sufficientemente lunga": pertanto, ha affermato la compatibilità del limite massimo di età per l'assunzione con l'art. 4 della Direttiva.

Nel caso *Vital Pérez* viene contestato un **bando di concorso per agenti di polizia locale del Comune di Oviedo contenente il requisito per cui i candidati non possono avere un'età superiore ai 30 anni**.

La Corte riconosce che "una normativa di tal genere realizza manifestamente una **disparità di trattamento direttamente basata sull'età**" ma ammette che "**il fatto di possedere capacità fisiche particolari può essere considerato un requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività di agente della polizia locale", ai sensi dell'art. 4, n. 1, della Direttiva 2000/78, e che "l'intento di assicurare il carattere operativo e il buon funzionamento dei servizi di polizia costituisce una **finalità legittima**".

La Corte richiama, poi, la propria sentenza *Wolf* (C-229/08) ma, questa volta, osserva che "le capacità di cui devono disporre gli agenti di polizia locale al fine di essere in grado di adempiere alle loro missioni ... non sono sempre paragonabili alle capacità fisiche particolarmente elevate, sistematicamente richieste ai Vigili del Fuoco, segnatamente nella lotta agli incendi".

Su queste basi – e dopo aver precisato che lo Stato spagnolo ha superato i limiti dell'ampio **marginale di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione**, in quanto tale margine discrezionale "**non può avere l'effetto di**

**svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età**" – la CGUE giunge alla conclusione che **la normativa in esame "non può essere giustificata ai sensi dell'articolo 6, n. 1, lettera c), della Direttiva 2000/78"**.

Nel caso *Salaberria*, la CGUE arriva ad una soluzione opposta: qui si contestava un **bando di concorso per agenti di polizia della Comunità autonoma dei Paesi Baschi contenente il requisito secondo il quale i candidati non dovevano aver compiuto 35 anni di età**.

Anche qui, la Corte riconosce che **"il fatto di essere in possesso di capacità fisiche particolari per poter adempiere alle tre funzioni essenziali della polizia della Comunità autonoma dei Paesi Baschi ... vale a dire proteggere le persone e i beni, assicurare il libero esercizio dei diritti e delle libertà di ciascuno, nonché garantire la sicurezza dei cittadini, può essere considerato un requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78".

Poi, però, distingue i due casi: **"È ben vero che la Corte ha giudicato ... che una normativa nazionale che fissava a 30 anni il limite massimo di età per l'assunzione di agenti della polizia locale del Comune di Oviedo imponeva un requisito sproporzionato, contrario all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. Tuttavia, le funzioni svolte dalle forze di polizia delle comunità autonome sono diverse da quelle incombenti alla polizia locale, che erano controverse nella causa che ha dato luogo alla sentenza *Vital Pérez* ... gli agenti della polizia locale hanno il compito di proteggere le autorità degli enti locali e di garantire la sorveglianza dei relativi edifici, di regolare e di dirigere la circolazione nei centri urbani e di occuparsi della segnaletica, nonché di svolgere funzioni di polizia amministrativa. Per contro, i compiti affidati alla polizia della Comunità autonoma dei Paesi Baschi consistono essenzialmente nel «proteggere le persone e i beni, garantire il libero esercizio dei loro diritti e delle loro libertà e garantire la sicurezza dei cittadini in tutto il territorio della Comunità autonoma»"**.

E quindi, **"una normativa ... che prevede che i candidati agli impieghi di agente della polizia della Comunità autonoma dei Paesi Baschi non devono aver compiuto 35 anni di età può ... essere considerata, da un lato, adeguata all'obiettivo consistente nel garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del servizio di polizia di cui trattasi e, d'altro lato, non eccedente quanto necessario al conseguimento di tale obiettivo"**.

Infine, nel recente caso *VT c. Ministero dell'Interno* la CGUE si è pronunciata sulla compatibilità con il divieto di discriminazioni basate sull'età della **norma di legge italiana** (art. 3 D.Lgs. 334/2000) **che fissa a 30 anni il limite massimo di età per la partecipazione al concorso per il conferimento di posti di commissario della Polizia di Stato**.



In questo caso, l'affermazione del giudice del rinvio secondo cui le funzioni del commissario di polizia sono essenzialmente direttive e di carattere amministrativo, tali da non richiedere capacità fisiche particolarmente significative, era stata contestata dal Governo italiano; **la Corte, pertanto, ha rimesso al giudice del rinvio di determinare quali siano le funzioni effettivamente esercitate dai commissari della Polizia di Stato e, quindi, di stabilire se il possesso di capacità fisiche particolari sia un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa: in caso negativo, il giudice del rinvio dovrà concludere che l'art. 4, par. 1, della Direttiva 2000/78 "osta" alla normativa italiana di cui trattasi.**

Viceversa, **qualora constati che il possesso di capacità fisiche particolari costituisce un requisito essenziale e determinante l'esercizio delle funzioni di commissario di Polizia, il giudice del rinvio dovrà poi verificare se il limite di età di 30 anni per la partecipazione al concorso persegua una finalità legittima e se sia proporzionato.**

Nonostante questo rinvio, è poi la Corte stessa a valutare la proporzionalità della normativa, e a mettere in luce alcune circostanze rivelatrici del carattere non proporzionato del limite anagrafico.

In primo luogo, la Corte osserva che **il concorso per il posto di commissario della Polizia di Stato prevede una prova di efficienza fisica**, il cui mancato superamento comporta l'esclusione del candidato dal concorso, e rileva che **ciò potrebbe costituire una misura adeguata e meno restrittiva rispetto alla fissazione del limite massimo di età a 30 anni.**

Inoltre, la Corte sottolinea che **la stessa normativa italiana prevede alcune deroghe al limite di età di 30 anni** (è prevista una riserva di posti a favore degli agenti già in servizio che non abbiano più di 40 anni, il limite di età è aumentato fino a 33 anni per i candidati che hanno prestato il servizio militare, ed è fissato a 35 anni per il personale dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno) ed osserva che **l'esistenza di tali deroghe testimonia il carattere sproporzionato del limite di età di 30 anni**, poiché una normativa è idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo addotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico.

Infine, la Corte rileva che l'età pensionabile del personale della Polizia di Stato è fissata a 61 anni ed osserva che **una normativa nazionale che fissa a 30 anni l'età massima per la partecipazione a un concorso diretto ad assumere commissari di Polizia non può, in linea di principio, essere considerata come necessaria al fine di garantire ai commissari interessati un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.**

Sulla base di queste considerazioni, la CGUE risponde alla questione pregiudiziale sollevata dal Consiglio di Stato dichiarando che **"l'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 6, paragrafo 1, della Direttiva 2000/78/CE ... devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede la fissazione di un limite massimo di età a 30 anni per la partecipazione a un concorso diretto ad assumere commissari di Polizia, allorché le funzioni effettivamente esercitate da tali commissari di polizia non richiedono capacità fisiche particolari o, qualora siffatte capacità fisiche siano richieste, se risulta che**

**una tale normativa, pur perseguendo una finalità legittima, impone un requisito sproporzionato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”.**

Questa sentenza della CGUE è già stata utilizzata dalla Corte Costituzionale, per dichiarare illegittima la norma che fissava in 30 anni il limite massimo di età per la partecipazione al concorso per l'accesso al ruolo degli **psicologi della Polizia di Stato (Corte Cost. n. 262/2022)**: il limite di età è stato ritenuto arbitrario e irragionevole, perché per l'esercizio dell'attività degli psicologi della Polizia di Stato non sono necessarie specifiche caratteristiche fisiche connesse all'età.

### **Consiglio di Stato 30.1.2023 n. 1030 - ispettore di polizia.**

La controversia trae origine dalla mancata ammissione dell'appellante C.M. al concorso indetto nel dicembre 2020 per l'arruolamento di 1000 allievi vice ispettori. Il provvedimento implicito di esclusione era motivato dalla circostanza che, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, **l'interessata superava il limite anagrafico di 28 anni, previsto dal bando** in attuazione dell'art. 2, co. 1, del d. m. n. 103 del 2018, a sua volta attuativo dell'art. 27 bis, co. 1, lett. b) del d.P.R. n. 335 del 1982, come modificato dall'art. 1, co. 1, lett. q) del d.lgs. n. 95 del 2017.

Dopo un infruttuoso ricorso al TAR Lazio, l'appellante davanti al Consiglio di Stato ha riproposto le censure originarie, tra cui la violazione, da parte della citata normativa, degli artt. 2, par. 2, 4, par. 1, e 6, par. 1, lett. c), della direttiva 2000/78/CE, ravvisando gli estremi di una discriminazione fondata su ragioni legate all'età.

Considerato che la caratteristica presa in considerazione consiste nel possesso di particolari condizioni fisiche, con riferimento all'art. 4, par. 1, C.M. ha eccepito il carattere sproporzionato del limite contestato in relazione alle concrete mansioni alle quali sono adibiti i vice ispettori. Queste, infatti, vengono intese da C.M. non come meramente operative ed esecutive, ma anche di coordinamento del personale, potendo gli appartenenti al ruolo sostituire il superiore gerarchico, come previsto dall'art. 26 del d.P.R. n. 335 del 1982.

Questa precisazione dev'essere letta alla luce della sentenza della CGUE relativa al limite di età di 30 anni per la partecipazione al concorso per commissari di Polizia, che ha chiarito che i filtri anagrafici “potrebbe[ro]” considerarsi proporzionati solo nell'ipotesi in cui siano relativi all'assunzione di personale adibito a mansioni «che richiedono capacità fisiche particolarmente elevate», il che, secondo C.M., sarebbe da escludersi in considerazione della natura delle funzioni e dei compiti che l'art. 26 del d.P.R. n. 335 del 1982 attribuisce ai vice ispettori.

Secondo l'appellante, a favore del carattere sproporzionato della norma censurata depone la circostanza che, in virtù dell'art. 2, co. 2, del d. m. 103 del 2018, l'accesso dall'interno al ruolo in questione non sia sottoposto ad un limite di età, nonché il fatto che, in virtù del co. 3 della medesima disposizione, per gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione civile dell'interno esso sia elevato a 33 anni. Inoltre,

l'irragionevolezza della disposizione sarebbe avvalorata dalla circostanza che il limite anagrafico imposto per l'omologa, e «asseritamente sovrapponibile», figura di ispettore della polizia penitenziaria e per gli operatori del Corpo dei vigili del fuoco – ai quali sarebbe richiesto un livello di prestanza fisica maggiore – sia fissato, rispettivamente, a 32 e 30 anni.

Con riferimento alla violazione dell'art. 6, par. 1, lett. c), invece, la parte sottolinea che in primo grado non fossero emerse, né sarebbero state indagate dal giudice, «esigenze di “svecchiamento” del personale e di garanzia di un adeguato periodo di lavoro prima del pensionamento», contrariamente a quanto richiesto dalla Corte di Giustizia, la cui giurisprudenza impone «un'attentissima analisi del caso singolo», rinviandosi sul punto ai precedenti Wolf e Sorondo.

**Il Consiglio di Stato non condivide la ricostruzione della parte, ritenendo il limite di 28 anni ragionevole in virtù delle «specifiche mansioni richieste agli ispettori di polizia, nonché avuto riguardo all'esigenza di garantire un lasso di tempo utile prima del pensionamento».**

Con riferimento alla **compatibilità** della norma censurata **con l'art. 4, par. 1, della direttiva**, il Consiglio chiarisce che le funzioni affidate agli ispettori di polizia, come definite dall'art. 26 del d.P.R. n. 335/82, «possono svolgersi **anche in modalità strettamente operative, sia sul fronte della tutela ordine pubblico che nello svolgimento di attività di polizia giudiziaria**», motivo per cui il limite di età è «giustificato in relazione alla necessità di particolari condizioni di idoneità ed efficienza fisica, che devono anche essere conservate (...) per un certo arco temporale di carriera».

Il filtro anagrafico, dunque, non è un requisito irragionevole in ragione della natura operativa delle mansioni.

Sotto il profilo della **giustificabilità ex art. 6, par. 1, lett. c), della direttiva**, secondo il Consiglio di Stato, il filtro anagrafico di 28 anni risponde all'esigenza di garantire un **ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento, che per gli appartenenti alle forze di polizia è fissato al compimento dei 60 anni.**

Il Consiglio esclude che l'elevazione del limite a 33 anni per gli appartenenti all'Amministrazione civile e la sua assenza ai fini dell'accesso dall'interno (ossia per gli agenti) consentano di ravvisare profili di irragionevolezza ex art. 6, par. 1, lett. c), in quanto riferiti «alla diversa situazione di chi avendo già prestato servizio (...) nella medesima Amministrazione ha una posizione previdenziale aperta».

#### **4.3.6.2021 – CGUE C-914/19, *Ministero della Giustizia v GN***

Con decreto 21 aprile 2016, il Ministero della Giustizia ha indetto un concorso per esami a 500 posti di **notaio**. Tale decreto ha fissato a **50 anni il limite di età per poter partecipare a detto concorso**, conformemente all'articolo 1 della legge n. 1365/1926.

GN ha contestato davanti al TAR del Lazio il suddetto decreto con il quale era stata esclusa dalle prove scritte per aver raggiunto 50 anni di età alla data del bando di concorso.

Il TAR ha dichiarato improcedibile il ricorso per sopravvenuta carenza di interesse, avendo GN superato il concorso dopo essere stata ammessa a seguito della misura cautelare disposta dal TAR.

A seguito di impugnazione del Ministero della Giustizia, il Consiglio di Stato ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la questione pregiudiziale se l'articolo 21 della Carta e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che fissa a 50 anni il limite di età per poter partecipare al concorso per accedere alla professione di notaio.

La CGUE ha in primo luogo osservato che, prevedendo che solo i candidati di età inferiore a 50 anni alla data del bando di concorso possano partecipare al concorso per l'accesso alla professione di notaio, **l'articolo 1 della legge n. 1365/1926 incide sulle condizioni di assunzione in tale ambito lavorativo**, e che pertanto detta legge stabilisce **norme relative alle condizioni di assunzione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e quindi rientra nell'ambito di applicazione della direttiva**.

In secondo luogo, secondo la CGUE l'applicazione dell'articolo 1 della legge n. 1365/1926 ha come conseguenza che, per il solo fatto di aver raggiunto i 50 anni di età, alcune persone sono trattate meno favorevolmente di altre che si trovano in situazioni analoghe. Una disposizione siffatta comporta quindi una **disparità di trattamento fondata sull'età, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78**.

Ne consegue che occorre, in terzo luogo, verificare se tale disparità di trattamento sia o meno giustificata alla luce dell'articolo 6, paragrafo 1, di detta direttiva.

La n. 1365/1926 non precisa l'obiettivo da essa perseguito con il suo articolo 1, che fissa a 50 anni il limite di età per poter partecipare al concorso per l'accesso alla professione di notaio. Nelle sue osservazioni scritte, **il governo italiano** ha sostenuto che la normativa nazionale persegue tre obiettivi: garantire la stabilità dell'esercizio della professione di notaio per un lasso temporale significativo prima del pensionamento, in modo da salvaguardare la sostenibilità del sistema previdenziale; proteggere il buon funzionamento delle prerogative notarili, connotate da un elevato grado di professionalità; agevolare il ricambio generazionale e il ringiovanimento del notariato.

Per quanto riguarda il **primo obiettivo**, la CGUE, premesso che l'articolo 6, paragrafo 1, lettera c), della direttiva consente la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento, ha osservato che, in forza dell'articolo 10 del regolamento relativo all'attività di previdenza sociale e di solidarietà della Cassa Nazionale del Notariato, che gestisce tale regime, il diritto al versamento di una pensione per i notai che cessino la loro attività all'età massima consentita per esercitare tale professione, ossia **75 anni** ai sensi

dell'articolo 7 della legge n. 1365/1926, è subordinato all'aver **esercitato la professione per 20 anni**. Pertanto, il diritto a pensione di cui godono i notai, in forza di tale regolamento, non sembra essere in relazione con il limite di 50 anni di età, fissato dall'articolo 1 di detta legge, per l'ammissione a partecipare al concorso, ma sembra essere collegato a una durata minima di esercizio della professione. **Le condizioni imposte da detta cassa per preservare la sostenibilità del regime di previdenza sociale dei notai risultano quindi indipendenti da tale limite di età, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.**

Quanto al **secondo obiettivo** - necessità di proteggere il buon funzionamento delle prerogative notarili, connotate da un elevato livello di professionalità -, premesso che l'articolo 6, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 consente la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione, la CGUE ha tuttavia osservato che il candidato al concorso notarile deve essere **laureato in giurisprudenza** ed avere effettuato una **pratica notarile di 18 mesi**, la quale serve come strumento ordinario di iniziazione al compito di notaio, in quanto tutti i candidati che abbiano superato il concorso notarile sono considerati atti a esercitare la professione di notaio dopo aver espletato un **periodo di tirocinio obbligatorio di 120 giorni**. Ne consegue – fatta salva la verifica al riguardo da parte del giudice del rinvio – che **il limite di 50 anni di età fissato dall'articolo 1 della legge n. 1365/1926 non appare riguardare detto obiettivo.**

**In terzo luogo, quanto all'obiettivo** consistente nell'agevolare il ricambio generazionale e il ringiovanimento del notariato, si tratta di finalità legittima di politica sociale e dell'occupazione degli Stati membri.

Tuttavia, in forza dell'articolo 7 della legge n. 1365/1926, un notaio può esercitare la sua attività fino all'età di 75 anni, ed, inoltre, il governo italiano non ha menzionato elementi diretti a dimostrare che le diverse fasce di età potrebbero entrare in concorrenza tra loro sul mercato del lavoro specifico delle attività notarili. Al contrario, nell'ambito del concorso notarile di cui trattasi nel procedimento principale, al termine delle prove di tale concorso sono risultati vincitori solo 419 candidati, benché fossero stati banditi 500 posti che, conformemente all'articolo 1 di tale legge, erano riservati a persone di età inferiore a 50 anni. **Il limite di età stabilito da tale articolo non appare quindi, salvo verifica da parte del giudice del rinvio, destinato a promuovere l'accesso dei giovani giuristi alla professione di notaio.**

Pertanto, l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, **ostano a una normativa nazionale che fissa a 50 anni il limite di età per poter partecipare al concorso per l'accesso alla professione di notaio**, in quanto tale normativa **non appare perseguire gli obiettivi** di garantire la stabilità dell'esercizio di tale professione per un lasso temporale significativo prima del pensionamento, di proteggere il buon funzionamento delle prerogative notarili e di agevolare il ricambio generazionale e il ringiovanimento del notariato e, in ogni caso, eccede quanto necessario per raggiungere tali obiettivi, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare.

## 2.6.2022 – CGUE 587/2020 HK/Danmark e HK/Privat

La controversia ha visto contrapposti il Ligebehandlingsnævnet (Commissione per la parità di trattamento, Danimarca), in qualità di mandatario di A, alla confederazione HK/Danmark e alla federazione HK/Privat, due organizzazioni di lavoratori, in merito ad una disposizione dello **statuto** di tale federazione che istituisce un **limite di età per i candidati alla segreteria generale** di quest'ultima.

A, nata nel 1948, è stata assunta nel 1978 in qualità di rappresentante sindacale da una divisione locale dell'organizzazione di lavoratori HK. Nel 1980 è stata trasferita alla confederazione nazionale. Il congresso della federazione HK/Service, divenuta HK/Privat, l'ha eletta vicesegretaria generale nel 1992 e, in seguito, segretaria generale nel 1993. Ella è stata poi rieletta ogni quattro anni e ha ricoperto l'incarico di segretaria generale di detta federazione fino all'8 novembre 2011, data in cui, raggiunta l'età di **63 anni, ha superato il limite di età previsto all'articolo 9 dello statuto della HK/Privat per presentarsi alle elezioni per la carica di segretario generale** che si sarebbero tenute nello stesso anno. **Tale articolo** prevede, infatti, che **il segretario generale possa essere eletto soltanto tra i membri che, alla data dell'elezione, non abbiano compiuto i 60 anni di età**, limite riportato a 61 anni per i membri rieletti dopo il congresso del 2005.

Adita in via pregiudiziale dall'*Østre Landsret* (Corte regionale dell'Est, Danimarca), la Corte di giustizia ha dichiarato che il limite di età previsto dallo statuto di un'organizzazione di lavoratori per l'eleggibilità alla carica di segretario generale di quest'ultima rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78/CE, dato che dal **tenore letterale dell'art. 3, par. 1, lett. a), di tale direttiva risulta che il suo ambito di applicazione non è limitato alle sole condizioni di accesso ai posti di lavoro occupati da «lavoratori», ai sensi dell'articolo 45 TFUE**. La direttiva 2000/78, infatti, **non esclude dal suo ambito di applicazione** le condizioni di accesso a un'occupazione o a un lavoro qualora il **titolare della carica di cui trattasi sia stato eletto a quest'ultima**. Secondo la Corte il metodo di assunzione ad un posto di lavoro non ha alcuna incidenza ai fini dell'applicazione di tale direttiva.

E, d'altro canto, **la natura politica di una tale carica non incide sull'inclusione delle condizioni di accesso a una tale carica** nell'ambito di applicazione della direttiva «antidiscriminazione», dal momento che essa si applica sia al settore privato che al settore pubblico e indipendentemente dal ramo di attività, e che le eccezioni sono espressamente precisate; inoltre, **il metodo di assunzione, quale l'elezione, non ha alcuna incidenza ai fini dell'applicazione di tale direttiva**.

Il diritto delle organizzazioni dei lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti rientra nella libertà di associazione sancita all'articolo 12 della Carta, libertà che la direttiva 2000/78 lascia impregiudicata.

Tuttavia, **la libertà delle organizzazioni sindacali di eleggere i propri rappresentanti deve essere conciliata con il divieto di discriminazioni** in materia di occupazione e di lavoro che è oggetto della direttiva.

**13.09.2011 – CGUE C-447/09, Prigge**

**07.11.2019 – CGUE C-396/18, Cafaro**

Il sig. *Prigge* è un **pilota di linea** della Lufthansa; il contratto collettivo del personale di bordo Lufthansa prevede la **cessazione automatica del rapporto di lavoro all'età di 60 anni**, età a partire dalla quale i piloti sarebbero considerati non più in possesso delle capacità fisiche per svolgere la loro attività.

La Corte, premesso che anche i contratti collettivi devono rispettare il diritto dell'Unione e, in particolare, la Direttiva 2000/78, riconosce che la norma in esame “contiene una **disparità di trattamento direttamente fondata sull'età**” che, peraltro, appare **dettata** dall'obiettivo di garantire la sicurezza del traffico aereo, cioè **da un obiettivo “connesso alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute”**. **Tuttavia, la normativa nazionale e quella internazionale in materia di aviazione civile prevedono la possibilità per i piloti di linea di continuare ad esercitare la loro attività, sia pure con determinate restrizioni, fino a 65 anni**: ed allora l'anticipo del pensionamento obbligatorio di ben 5 anni rispetto alla normativa internazionale **non è una misura necessaria** alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute ed introduce un **requisito sproporzionato** ai sensi dell'art. 4, n. 1, della Direttiva 2000/78.

Anche il sig. *Cafaro* è un **pilota di aeromobili**, dipendente della DQ, una società di trasporti aerei che esercita attività riservate per le esigenze dei servizi segreti dello Stato italiano, ai fini di tutela della sicurezza nazionale; il D.P.C.M. che riguarda gli aeromobili di Stato e quelli utilizzati per attività di sicurezza nazionale, prevede la **cessazione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento del 60° anno di età**.

Qui, la CGUE rileva che “l'art. 2, paragrafo 5, della **direttiva 2000/78 ... lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica**, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui” e che “**i voli gestiti dalla DQ sono destinati all'esecuzione di operazioni connesse alla tutela della sicurezza nazionale che presentano, in via generale, rischi più elevati di quelli associati al trasporto aereo commerciale**. Infatti, a differenza dei piloti di linea, i piloti della DQ sarebbero abitualmente chiamati ad intervenire in condizioni difficili, o addirittura estreme, sicché la realizzazione di tali operazioni esigerebbe il possesso di requisiti fisici particolarmente rigorosi”.

“**Pertanto, non vi è luogo per affermare, in via generale, che il limite di età per svolgere voli quali quelli gestiti dalla DQ dovrebbe, per principio, corrispondere all'età di 65 anni adottata nel settore del trasporto aereo commerciale**. Date tali

circostanze, spetta al giudice del rinvio verificare ... se, tenuto conto della natura specifica delle attività esercitate dalla DQ e dei requisiti fisici imposti ai piloti alle dipendenze di tale società, la normativa nazionale controversa nel procedimento principale sia necessaria alla sicurezza pubblica, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78”.

#### 06.09.2017 – CGUE C-143/16, *Abercrombie*

Il sig. Bordonaro, di età inferiore a 25 anni, viene assunto da *Abercrombie & Fitch* Italia nel 2010 con **contratto a chiamata (c.d. lavoro intermittente)** a tempo determinato, poi convertito in contratto a chiamata a tempo indeterminato; il giovane lavora regolarmente per oltre un anno e mezzo, fino **al compimento dei 25 anni di età**, quando **viene licenziato** per il venir meno del requisito soggettivo dell'età.

La norma nazionale allora vigente (art. 34 D.Lgs 276/2003) prevedeva che **il contratto di lavoro intermittente potesse essere concluso** non solo “per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi”, ma **“in ogni caso ... con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età** ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età anche pensionati ...”:

non solo, ma l'interpretazione corrente, nonostante il silenzio della norma sul punto, era nel senso che i contratti conclusi con lavoratori di età inferiore ai 25 anni dovessero cessare automaticamente quando il lavoratore avesse compiuto 25 anni.

Il lavoratore “ex-giovane” (ormai ultra 25enne ...) si è rivolto al Tribunale di Milano contestando la legittimità del contratto di lavoro intermittente e del successivo licenziamento, per discriminazione in ragione dell'età; il Tribunale ha dichiarato improponibile il ricorso per ragioni processuali.

La Corte d'Appello di Milano (sent. n. 406/2014), superati gli ostacoli processuali, ha rilevato, anzitutto, che la norma vigente introduceva **“un trattamento differenziato che trova fondamento esclusivamente sull'età senza alcuna altra specificazione, non avendo richiamato alcuna ulteriore condizione soggettiva del lavoratore (per es., disoccupazione protratta da un certo tempo o assenza di formazione professionale)”**; richiamando espressamente la sentenza CGUE 22.5.2005 – C-144/04 *Mangold*, i giudici milanesi hanno poi osservato che **“il mero requisito dell'età non può giustificare l'applicazione di un contratto pacificamente più pregiudizievole, per le condizioni che lo regolano, di un ordinario contratto a tempo indeterminato e la discriminazione che si determina rispetto a coloro che hanno superato i 25 anni non trova alcuna ragionevole ed obiettiva motivazione. Analogamente, nessuna ragionevole giustificazione è ravvisabile nel fatto che, per il solo compimento del 25° anno, il contratto debba essere risolto”**. Di qui, la valutazione della natura discriminatoria della norma di legge e del comportamento del datore di lavoro per avere proceduto all'assunzione del lavoratore con contratto intermittente



esclusivamente sulla base della sua età anagrafica: la Corte d'Appello ha, quindi, dichiarato la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed ha condannato Abercrombie a riammettere il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno in misura pari alla retribuzione media mensile dalla data del licenziamento a quella della sentenza.

**La Corte di Cassazione (ord. n. 3982/2016), ha sollevato la questione pregiudiziale ex art. 267 TFUE, chiedendo alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea “se la normativa nazionale di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non discriminazione in base all'età, di cui alla Direttiva 2000/78 e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 21, n. 1)”.**

La soluzione della questione appariva quasi scontata: il caso del contratto di lavoro intermittente sembrava pressoché sovrapponibile a quello affrontato dalla Corte di Giustizia nella sentenza CGUE 22.5.2005 - C-144/04, *Mangold*, nella quale era stato esaminato un contratto a termine acausale applicabile ai soli lavoratori che avevano compiuto una certa età (52 anni) ed era stata dichiarata contraria al principio di non discriminazione la norma nazionale (tedesca), in quanto considerava l'età del lavoratore come unico criterio giustificativo dell'assunzione a tempo determinato, **“senza che sia stato dimostrato che la fissazione di un limite di età, in quanto tale, indipendentemente da ogni altra considerazione legata alla struttura del mercato del lavoro di cui trattasi ed alla situazione personale dell'interessato, sia obiettivamente necessaria per la realizzazione dell'obiettivo dell'inserimento professionale dei lavoratori anziani in disoccupazione”**. Analogamente, nel caso del contratto di lavoro intermittente, l'unico requisito previsto dalla legge italiana era quello dell'età anagrafica, indipendentemente da ogni altra considerazione quale, ad esempio, lo stato di disoccupazione o la ricerca del primo impiego da parte del giovane. **Ed invece, per la CGUE la norma italiana va bene così: la sentenza ammette che la norma “introduce una disparità di trattamento basata sull'età” ma, subito dopo, ripete il noto *refrain* secondo cui “gli Stati membri dispongono di un ampio margine di discrezionalità non solo nella scelta di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo”**.

In proposito, peraltro, la Corte dimentica di aggiungere che tale margine discrezionale **“non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età”** (così, invece, CGUE 05.03.2009 C-388/07, *Age Concern England* e CGUE 13.11.2014 - C-416/13, *Vital Pérez*) e che, conseguentemente, **“semplici affermazioni generiche, riguardanti l'attitudine di un provvedimento determinato a partecipare alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, non sono sufficienti affinché risulti che l'obiettivo perseguito da tale provvedimento possa essere tale da giustificare una deroga al principio di non discriminazione in funzione dell'età”** (CGUE 5.3.2009 – C-388/07, *Age Concern England*).

La Corte, dunque, trascurando i suoi stessi precedenti, non dubita che la disposizione nazionale in esame, **“avendo la finalità di favorire l’accesso dei giovani al mercato del lavoro, persegue una finalità legittima**, ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 1, della Direttiva 2000/78”.

Passando, poi, a valutare l’appropriatezza dei mezzi adoperati per conseguire tale finalità, si accontenta di osservare, in poche battute, che **“in un contesto di perdurante crisi economica e di crescita rallentata, la situazione di un lavoratore che abbia meno di 25 anni e che, grazie ad un contratto di lavoro flessibile e temporaneo, quale il contratto intermittente, possa accedere al mercato del lavoro è preferibile rispetto alla situazione di colui che tale possibilità non abbia e che, per tale ragione, si ritrovi disoccupato”**: in altre parole, meglio avere un lavoro precario, un lavoro purchessia, che non averlo proprio ... L’affermazione è sconcertante, perché sposta l’ambito della comparazione dalla situazione di chi lavora a quella di chi è disoccupato, innescando un potenziale raffronto al ribasso (o, in altri termini, una guerra fra poveri) che trova limite solo nella miseria umana.

Quanto alla risoluzione automatica del contratto al compimento dei 25 anni, infine, la CGUE rileva che se i contratti di lavoro intermittente fossero dotati di stabilità **“le imprese non potrebbero offrire lavoro a tutti i giovani, con la conseguenza che un numero considerevole di giovani non potrebbe accedere a tali forme di lavoro”**.

Date queste premesse, la conclusione è scontata: **“l’art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea nonché l’art. 2, par. 1, l’art. 2, par. 2, lettera a), e l’art. 6, par. 1, della Direttiva 2000/78 ... non ostano ad una disposizione nazionale che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno”**.

La sentenza trascura di considerare che l’art. 6, par. 1, della Direttiva 2000/78, nell’elencare le finalità legittime di politica occupazionale che fanno sì che le disparità di trattamento in ragione dell’età non costituiscano discriminazione, stabilisce chiaramente che **le disparità di trattamento riguardanti “la definizione di condizioni speciali di accesso all’occupazione ..., di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento” possono riguardare “i giovani e i lavoratori anziani ... onde favorire l’inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi”**: ciò significa che, in questo ambito, il fattore età può essere preso in considerazione dai legislatori nazionali solo allo scopo di assicurare un vantaggio ai soggetti ai quali la disposizione che introduce la disparità di trattamento si riferisce, e non per trattare questi ultimi meno favorevolmente della generalità dei lavoratori.

Davvero non si vede come possa considerarsi legittima, quantomeno, la disposizione che, allo scopo dichiarato di favorire l’occupazione giovanile, prevede il licenziamento automatico al compimento del venticinquesimo anno di età, indipendentemente da ogni considerazione di carattere economico o disciplinare: tale elemento comporta un trattamento assai meno favorevole per un gruppo di lavoratori unicamente in ragione

dell'età e si limita, di fatto, a spostare il problema della disoccupazione in una fascia di età successiva.

Né appare convincente, d'altra parte, l'argomento utilizzato dalla Corte secondo cui la risoluzione automatica del rapporto di lavoro al compimento dei 25 anni farebbe sì che le imprese possano offrire ai giovani un numero consistente di posti di lavoro: in altre parole, una fetta di torta più piccola ad un maggior numero di persone. In realtà, anche questo argomento è viziato da una discriminazione in base all'età: perché la torta dovrebbero ripartirsela, in fette sempre più piccole, solo i giovani al di sotto dei 25 anni di età, mentre ad altri lavoratori, appartenenti ad altre fasce di età, è servita una torta intera, o persino un pasto completo?

Insomma, dopo la sentenza *Abercrombie* è ragionevole immaginare che la lotta alle discriminazioni per età non farà più passi avanti significativi e che Cenerentola ha perso per sempre la sua scarpetta.

\* \* \* \* \*

## **BIBLIOGRAFIA - SITOGRAFIA**

F. Amato, *Discriminazione per età: Cenerentola troverà la sua scarpetta?*, 2009, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=269>

F. Amato, *La discriminazione per motivi di età*, relazione al Corso della Scuola Superiore della Magistratura su *Il Diritto Antidiscriminatorio*, 15-17.02.2017

M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007

M. Barbera e A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria – Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019

F. Bilotta, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, in <http://www.infoleges.it/BancheDati/PDF/PDF.aspx?database=10&PageSize=A4&PageOrientation=Portrait&Columns=2&id=9>

O. Bonardi, *Il divieto di discriminazioni per età alla deriva: note sul caso Abercrombie*, in RIDL, 2017, II, 545

L. Calafà, *Licenziamenti collettivi alle poste e discriminazioni in base all'età: la prima applicazione nazionale della sentenza Mangold*, in Riv. critica di dir. lav., 2006, 915 – nota ad App. Firenze 27.03.2006, Poste It. c. Olivieri

L. Calafà, *Sull'assenza di limiti alla disapplicazione: l'effetto diretto orizzontale dopo il caso Dansk*, in RIDL, 2016, II, 472

- R. Cosio, *La sentenza Küçükdeveci: le nuove frontiere del diritto dell'Unione Europea*, 2011, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=541>
- R. Cosio, *Discriminazioni per età: la Corte di Giustizia UE in tema di giustificazione delle disparità di trattamento*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2013, 76
- R. Cosio, *Le discriminazioni per età: il giudice nazionale si trasforma in giudice europeo*, 2013, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=789>
- R. Cosio, *Le discriminazioni per ragioni di età. La saga Abercrombie*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/NOTA\\_COSIO.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/NOTA_COSIO.pdf)
- R. Cosio, *La discriminazione per ragioni di età – La figlia di un dio minore si prende la scena*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/discriminazione/297-la-discriminazione-per-raioni-di-eta-la-figlia-di-un-dio-minore-si-prende-la-scena>
- L. Curcio, *Principio di uguaglianza e divieto di discriminazione*, 2010, <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=481>
- A. Del Re, *Discriminazione per età e dress code*, 2017, <https://www.convegnoagi2022.it/pdf/2017/WS/workshop-a/5A-SCORCELLI/DEL-RE/Relazione-avv-Del-Re-Workshop-Torino-AGI.pdf>
- C. Feliziani, *La tutela dei diritti fondamentali in Europa dopo Lisbona. La Corte di Giustizia prende atto delle natura giudica vincolante della Carta di Nizza (nota a CGCE 19 gennaio 2010, Seda Kucukdeveci c. Swedex, C-555/07)*, 2011, [https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/Feliziani\[1\].pdf](https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/Feliziani[1].pdf)
- G. Frosecchi, *La Corte di Giustizia interviene sulla discriminazione indiretta per età con cui un gioco di prestigio sul dato statistico*, 2019, in <http://www.lavoropubblicheamministrazioni.it/discriminazione-indiretta-per-eta>
- L. Giasanti, *Il principio di non discriminazione in base all'età nei casi di sicurezza nazionale*, in *RIDL*, 2019, II, 78
- F. Grillo Pasquarelli, *Discriminazioni per età: Cenerentola ha perso per sempre la sua scarpetta*, 2017, in [https://www.questionegiustizia.it/articolo/discriminazioni-per-eta\\_cenerentola-ha-perso-per-sempre-la-sua-scarpetta\\_02-10-2017.php](https://www.questionegiustizia.it/articolo/discriminazioni-per-eta_cenerentola-ha-perso-per-sempre-la-sua-scarpetta_02-10-2017.php)
- N. Hos, *The role of general principles and the EU Charter of Fundamental Rights in the case law of the European Court of Justice in relation to age discrimination*, 2014, in [http://www.europeanrights.eu/public/comments/HOS\\_EN.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/comments/HOS_EN.pdf)
- D. Izzi, *La Corte di Giustizia e le discriminazioni per età: scelte di metodo e di merito*, in *RGL*, 2012, 125
- D. Izzi, *Invecchiamento attivo e pensionamenti forzati*, in *RIDL*, 2014, II, 584
- A. Lassandari, *L'irrisolvibile confronto tra la Corte e gli Stati sulle discriminazioni per ragioni di età*, *RIDL*, 2014, 750

*Manuale di diritto europeo in materia di non discriminazione*, Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010 - Consiglio d'Europa, 2010.

S. Manfredi, *Discriminazione in base all'età: la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, 2020, in [http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08\\_Age/120SDV153\\_Manfredi\\_IT.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08_Age/120SDV153_Manfredi_IT.pdf)

D. Marino, *La Cassazione sul caso Abercrombie dopo la pronuncia della Corte di Giustizia: «non poteva che attenervisi»?», in RIDL, 2018, II, 316*

J. Michelotti, *Il divieto di discriminazione per età nella sua nozione oggettiva e il carattere specifico delle cause di esclusione*, 2015, in [http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-nella-sua-no\\_08-10-2015.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-nella-sua-no_08-10-2015.php)

G. Pacchiana Parravicini, *I fattori di rischio diversi dal genere ed il procedimento ex art. 28 D.Lgs. 150/2011*, 2014, in [http://www.fondazioneforensfirenze.it/uploads/fff/files/2014/2014.I/2014.02.04%20licenziamenti%20discriminatori/Slide%20Prof\\_ssa%20Pacchiana%20Parravicini.pdf](http://www.fondazioneforensfirenze.it/uploads/fff/files/2014/2014.I/2014.02.04%20licenziamenti%20discriminatori/Slide%20Prof_ssa%20Pacchiana%20Parravicini.pdf)

E. Palici di Suni, *Il principio di eguaglianza nell'Unione Europea*, Quaderni della Rassegna di Diritto Pubblico Europeo, 5, Dal Trattato costituzionale al Trattato di Lisbona, Nuovi studi sulla Costituzione europea, 2009

V. Papa, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo temperamento con le politiche sociali nazionali. A proposito di tre recenti sentenze della Corte di Giustizia*, 2010, in <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Il-fattore-new-comer-di-discriminazione-e-il-suo-contemperamento-con-le-politiche-sociali-nazionali-/405.aspx>

*Parità nel lavoro - Il decreto legislativo n. 216 del 2003*, in [http://legxv.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissioni/testi/11/11\\_cap27\\_sch01.htm](http://legxv.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissioni/testi/11/11_cap27_sch01.htm)

E. Pasqualetto, *Il divieto di discriminazioni per età nei rapporti di lavoro*, Università degli Studi di Padova, 2016

V. Piccone, *Principio di non discriminazione e lavoro intermittente: la vicenda Abercrombie & Fitch*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2017, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/discriminazione/71-principio-di-non-discriminazione-e-lavoro-intermittente-la-vicenda-abercrombie-fitch>

M. Ranieri, *Le nozioni di discriminazione*, relazione al Corso di Formazione ASGI – UMG Catanzaro, 5.4.2013

V. Sciarabba, *La sentenza Küçükdeveci e le prospettive della giustizia costituzionale europea*, 2010, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=428>

E. Tarquini, *Il divieto di discriminazione per età come principio generale di diritto dell'Unione: una fattispecie di efficacia diretta nei rapporti tra privati*, 2015, in [http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-come-princip\\_11-11-2014.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-come-princip_11-11-2014.php)

L. Tria, *Il divieto di discriminazione tra Corte di Strasburgo e Corti interne*, 2014, <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=1051>

V. Zeppilli, *Gli ultimi approdi dei giudici di Lussemburgo in tema di discriminazioni per età: la sentenza C-297/10, C-298/10 e la sentenza C-447/09*, 2011, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?ricerca=zeppilli>