

**Decisioni della Corte di Giustizia dell'unione europea relative alla discriminazione in base all'età (direttiva 78 del 2000)**

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

13 settembre 2011

«Direttiva 2000/78/CE – Artt. 2, n. 5, 4, n. 1, e 6, n. 1 – Divieto di discriminazioni fondate sull'età – Piloti di linea – Contratto collettivo – Clausola di cessazione automatica dei contratti di lavoro a 60 anni»

Nel procedimento C-447/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisione 17 giugno 2009, pervenuta in cancelleria il 18 novembre 2009, nella causa

**Reinhard Prigge,**

**Michael Fromm,**

**Volker Lambach**

contro

**Deutsche Lufthansa AG,**

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. V. Skouris, presidente, dai sigg. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby, presidenti di sezione, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dal sig. E. Juhász, dalle sig.re P. Lindh (relatore), M. Berger, A. Prechal e dal sig. E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: sig. P. Cruz Villalón

cancelliere: sig. K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza dell'8 marzo 2011,

considerate le osservazioni presentate:

- per i sigg. Prigge, Fromm e Lambach, dagli avv.ti E. Helmig e J. Rodríguez Nieto, Rechtsanwälte,
- per la Deutsche Lufthansa AG, dagli avv.ti K. Streichardt e C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen,

- per il governo tedesco, dai sigg. J. Möller e C. Blaschke, in qualità di agenti,
- per l'Irlanda, dal sig. D. O'Hagan, in qualità di agente, assistito dall'avv. D. Keane, SC,
- per la Commissione europea, dai sigg. J. Enegren e V. Kreuzschitz, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 19 maggio 2011,

ha pronunciato la seguente

## Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli artt. 2, n. 5, 4, n. 1, e 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da una parte, i sigg. Prigge, Fromm e Lambach e, dall'altra, il loro datore di lavoro, la Deutsche Lufthansa AG (in prosieguo: la «Deutsche Lufthansa»), in merito alla cessazione ipso iure a 60 anni dei loro contratti di lavoro in applicazione di una clausola di un contratto collettivo.

## Contesto normativo

### La normativa dell'Unione

3 Ai termini del suo art. 1, la direttiva 2000/78 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.

4 Il ventitreesimo, il venticinquesimo e il trentaseiesimo 'considerando' di tale direttiva enunciano quanto segue:

«(23) 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 sessual[i] costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. (...)

(...)

(25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione [nel 2000, approvati dal Consiglio europeo di Helsinki il 10 e l'11 dicembre 1999] e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate.

(...)

(36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizion[e] che adottino tutti i provvedimenti necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente direttiva».

5 L'art. 2 di detta direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione» precisa quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

(...)

5. La presente direttiva 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».

6 All'art. 3 della medesima direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», il n. 1, lett. c), precisa che la medesima si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene segnatamente all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento.

7 L'art. 4 della direttiva 2000/78, intitolato «Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa», prevede al suo n. 1:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a un[o] 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».

8 L'art. 6 di tale direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», così dispone al suo n. 1:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, 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.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

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».

9 L'art. 16 della citata direttiva così recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

(...)

b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, (...) siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

10 L'art. 18 della direttiva 2000/78 precisa che:

«Gli Stati membri (...) possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. (...)

Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio.

(...».

11 La Repubblica federale di Germania ha fatto uso di detta facoltà, cosicché l'attuazione delle disposizioni di tale direttiva relative alla discriminazione fondata sull'età e sull'handicap doveva intervenire in questo Stato membro entro il 2 dicembre 2006.

La regolamentazione della professione di pilota

La normativa internazionale

12 La normativa internazionale in materia di piloti privati, commerciali o di linea è elaborata da un istituto internazionale, denominato Joint Aviation Authorities, cui la Repubblica federale di Germania partecipa. Una di tali normative, il Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (in prosieguo: il «JAR–FCL 1»), è stata adottata il 15 aprile 2003.

13 Il JAR–FCL 1 è stato pubblicato dal ministero federale dei Trasporti, dell'Edilizia e della Politica degli alloggi nel *Bundesanzeiger* n. 80a, del 29 aprile 2003.

14 Il punto 1.060 del JAR–FCL 1 precisa quanto segue:

«Restrizioni concernenti i titolari di licenze che hanno superato i 60 anni di età:

a) da 60 a 64 anni:

il titolare di una licenza di pilota che abbia superato i 60 anni di età non potrà più esercitare l'attività di pilota su un aereo da trasporto commerciale tranne nel caso in cui:

- 1) egli sia membro di un equipaggio composto da diversi piloti
- 2) e gli altri piloti non abbiano ancora compiuto i 60 anni di età.

b) 65 anni:

il titolare di una licenza di pilota che abbia superato i 65 anni di età non potrà più esercitare l'attività di pilota su un aereo da trasporto commerciale».

#### La normativa nazionale

15 L'art. 20, n. 2, del regolamento relativo alle condizioni richieste in materia di circolazione aerea (Luftverkehrs–Zulassungs–Ordnung), come emendato dal regolamento di modifica delle disposizioni in materia di diritto della navigazione aerea che disciplinano gli equipaggi (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen), del 10 febbraio 2003 (BGBl. 2003 I, pag. 182), prevede quanto segue:

«Le condizioni attinenti alle qualifiche professionali e agli esami ai fini del conseguimento di una licenza, la portata, comprese le qualifiche, la durata di validità, la proroga e il rinnovo, nonché le altre condizioni per la maturazione di diritti collegati ad una licenza o ad una qualifica sono disciplinati dal regolamento relativo al personale di volo [Verordnung über Luftfahrtpersonal] (...)».

16 L'art. 4 del primo regolamento di attuazione del regolamento relativo al personale di volo (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal), del 15 aprile 2003 (*Bundesanzeiger* n. 82b, del 3 maggio 2003), stabilisce quanto segue:

«Superati i 60 anni di età e sino al compimento dei 65 anni, il titolare di una licenza di pilota commerciale o di linea, rilasciata nella Repubblica federale di Germania, o di una licenza ottenuta in conformità all'art. 46, n. 5, del regolamento relativo al personale di volo può parimenti esercitare i diritti collegati alla medesima in aerei il cui equipaggio è composto da almeno un pilota per il trasporto commerciale di passeggeri, posta e/o merci, limitato al territorio della Repubblica federale di Germania.

Superati i 65 anni di età, il titolare di una licenza di pilota non può più pilotare un aereo da trasporto commerciale di passeggeri, posta e/o merci».

#### Il contratto collettivo n. 5a

17 I rapporti di lavoro tra le parti nella causa principale sono disciplinati dal contratto collettivo generale n. 5a relativo al personale di bordo della Deutsche Lufthansa, nella sua versione in vigore a partire dal 14 gennaio 2005 (in prosieguo: il «contratto collettivo n. 5a»).

18 L'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a è formulato come segue:

«Il rapporto di lavoro cessa – senza che occorra risolvere il contratto – alla fine del mese in cui si compiono 60 anni (...)».

La normativa nazionale sul lavoro e sulla parità di trattamento

19 L'art. 14 della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato, recante modifica e abrogazione di disposizioni in materia di diritto del lavoro (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), del 21 dicembre 2000 (BGBl. 2000 I, pag. 1966; in prosieguo: il «TzBfG»), recita come segue:

«(1) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro è consentita quando sia giustificata da una ragione obiettiva (...)».

20 La legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897; in prosieguo: l'«AGG»), ha trasposto la direttiva 2000/78.

21 Gli artt. 1–3, 7, 8 e 10 dell'AGG recitano come segue:

«Art. 1 – Obiettivo della legge

La presente legge ha l'obiettivo di impedire o di eliminare qualsiasi svantaggio fondato sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale.

Art. 2 – Ambito di applicazione

(1) In virtù della presente legge le discriminazioni fondate su uno dei motivi indicati all'art. 1 sono illecite per quanto riguarda:

(...)

2. Le condizioni di occupazione e di lavoro, comprese la retribuzione e le condizioni di licenziamento, in particolare quelle riportate nei contratti collettivi e nei contratti individuali di lavoro, e le misure adottate al momento dell'esecuzione e della cessazione di un rapporto di lavoro, nonché in caso di avanzamento di carriera.

(...)

Art. 3 – Definizioni

1) Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (...)

(...)

Art. 7 – Divieto di discriminazione

1) I lavoratori non possono essere oggetto di discriminazione sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 (...)

2) Le disposizioni che, negli accordi, violano il divieto di discriminazione ai sensi del n. 1 sono nulle.

(...)

#### Art. 8 – Autorizzazione ad un trattamento diverso a causa di requisiti professionali

(1) Una differenza di trattamento per uno dei motivi di cui all'art. 1 è consentita quando, a causa della natura di un'attività lavorativa o delle condizioni per il suo esercizio, la caratteristica di cui trattasi costituisce un requisito professionale essenziale e determinante purché la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato.

(...)

#### Art. 10 – Autorizzazione della differenza di trattamento fondata sull'età

1) Fatto salvo l'art. 8, una differenza di trattamento fondata sull'età è altresì autorizzata quando è oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima. I mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità devono essere appropriati e necessari. Tali differenze di trattamento possono comprendere in particolare:

(...).

#### Causa principale e questione pregiudiziale

22 I sigg. Prigge, Fromm e Lambach sono stati impiegati per diversi anni presso la Deutsche Lufthansa come piloti e successivamente come comandanti di bordo.

23 I loro contratti di lavoro sono terminati rispettivamente nel 2006 e nel 2007, al raggiungimento del loro sessantesimo anno di età, in applicazione dell'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a.

24 I ricorrenti nella causa principale, ritenendosi vittime di una discriminazione fondata sull'età, contraria alla direttiva 2000/78 e all'AGG, hanno adito l'Arbeitsgericht Frankfurt am Main affinché tale giudice accertasse che il loro rapporto di lavoro con la Deutsche Lufthansa non era terminato alla fine del mese in cui avevano compiuto 60 anni e ordinasse il proseguimento del loro contratto di lavoro.

25 L'Arbeitsgericht Frankfurt am Main ha respinto il ricorso e il Landesarbeitsgericht Hessen ha respinto il successivo appello. I ricorrenti hanno quindi proposto ricorso per «Revision» dinanzi al Bundesarbeitsgericht.

26 Tale giudice espone che, sino all'entrata in vigore dell'AGG, esso considerava valide disposizioni come l'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a. Infatti, poiché l'art. 14, n. 1, del TzbfG consente di limitare la durata del contratto di lavoro qualora vi sia una ragione oggettiva per farlo, esso riteneva che anche un limite di età previsto da un contratto collettivo potesse essere giustificato da una ragione oggettiva, ai sensi di detto art. 14, n. 1.

27 Il Bundesarbeitsgericht considera che, in applicazione del principio di autonomia delle parti sociali e della libertà di cui dispongono nell'esercizio del loro potere normativo, esse possono adottare disposizioni che limitano la durata dei contratti di lavoro mediante la fissazione di un limite di età. Tuttavia, poiché tale potere normativo è condiviso con lo Stato, quest'ultimo avrebbe imposto che la limitazione della durata dei contratti di lavoro sia giustificata da una ragione oggettiva. Le parti sociali disporrebbero tuttavia di un margine di valutazione nella definizione di tale ragione oggettiva. Da tali principi risulterebbe che la fissazione di un limite di età a 60 anni per i piloti della Deutsche Lufthansa rientrava nella competenza delle parti sociali.

28 A parte l'ipotesi in cui il limite di età sia fondato sulla possibilità per il lavoratore subordinato di ottenere una pensione di anzianità, il giudice del rinvio ritiene che la limitazione della durata del contratto di lavoro in funzione dell'età del lavoratore subordinato sia giustificata solo se, a causa dell'attività esercitata da quest'ultimo, il superamento di una certa età rappresenta un rischio. Tale condizione sarebbe soddisfatta per quanto riguarda i piloti. Il limite di età per i piloti garantirebbe non solo il corretto esercizio dell'attività ma anche la tutela della vita e della salute del personale di bordo, dei passeggeri e delle persone che abitano nelle zone sorvolate. L'età sarebbe oggettivamente legata alla diminuzione delle capacità fisiche.

29 Il fatto che la normativa internazionale e quella nazionale nonché altri contratti collettivi non vietino totalmente, ma soltanto limitino l'esercizio della professione di pilota dopo i 60 anni, conforterebbe l'idea che l'esercizio di tale professione dopo questa età rappresenti un rischio. Fissando il limite di età a 60 anni, le parti sociali sarebbero rimaste nei limiti del loro potere normativo.

30 Il Bundesarbeitsgericht considera che la circostanza che altri contratti collettivi relativi ai piloti di altre società del gruppo di cui fa parte la Deutsche Lufthansa non prevedano il limite di età di 60 anni non pregiudica il principio di uguaglianza. Infatti, tali altri contratti collettivi sarebbero stati negoziati da parti sociali diverse e per imprese diverse.

31 Il Bundesarbeitsgericht si chiede se, dopo l'entrata in vigore della direttiva 2000/78 e dell'AGG, un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione dell'art. 14, n. 1, del TzBfG non abbia l'effetto di privare di validità il limite di età di 60 anni per i piloti della Deutsche Lufthansa.

32 Secondo tale giudice, l'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a contiene una differenza di trattamento direttamente fondata sull'età. Esso considera che l'obiettivo cui mira la limitazione dell'età dei piloti a 60 anni è quello di garantire la sicurezza del traffico aereo. Si chiede dunque se questa differenza di trattamento sia contraria o meno a tale direttiva e/o ai principi generali del diritto dell'Unione.

33 In primo luogo, il giudice del rinvio si chiede se il limite di età previsto all'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a rientri nell'ambito di applicazione di detta direttiva. Infatti, perseguendo un obiettivo di sicurezza del traffico aereo, tale misura sarebbe necessaria alla sicurezza pubblica ai sensi dell'art. 2, n. 5, della medesima direttiva. Tuttavia, il Bundesarbeitsgericht si chiede se i contratti collettivi possano costituire «misure previste dalla legislazione nazionale», conformemente a tale disposizione.

34 In secondo luogo, e per il caso in cui la misura che sancisce il limite di età rientrasse nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, tale giudice si chiede se l'obiettivo di sicurezza del traffico aereo possa figurare tra le finalità di cui all'art. 6, n. 1, di tale direttiva. Esso osserva che, allorché ha interpretato tale disposizione, la Corte si è pronunciata sinora solo su misure che perseguono finalità rientranti nella politica sociale, senza pronunciarsi esplicitamente su misure



volte a finalità diverse. Ove la finalità di garantire la sicurezza del traffico aereo figurasse tra quelle di cui all'art. 6, n. 1, di detta direttiva, occorrerebbe verificare se la limitazione a 60 anni dell'età dei piloti sia appropriata e necessaria al conseguimento di detta finalità.

35 Infine, in terzo luogo, il Bundesarbeitsgericht si chiede se la limitazione a 60 anni dell'età dei piloti non possa essere giustificata in applicazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78. Infatti, quella di garantire la sicurezza aerea potrebbe costituire una finalità legittima tale da giustificare l'imposizione di un requisito professionale legato all'età. In tal caso, il suddetto giudice si chiede se il limite di età possa essere stabilito dalle parti sociali nell'ambito di un contratto collettivo o se esso rientri nel potere normativo dello Stato. A tal riguardo, il giudice del rinvio osserva che la normativa nazionale semplicemente limita, senza vietare, l'esercizio della professione di pilota tra i 60 ed i 65 anni.

36 Ciò premesso, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli artt. 2, n. 5, 4, n. 1, e/o 6, n. 1, prima frase, della direttiva (...) 2000/78/CE, (...) e/o il principio generale del diritto comunitario di non discriminazione in base all'età debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a disposizioni nazionali che ammettono una regola della contrattazione collettiva che prevede per i piloti un limite d'età di 60 anni al fine di garantire la sicurezza aerea».

Sulla questione pregiudiziale

Osservazioni preliminari

37 Per risolvere la questione posta occorre esaminare preliminarmente, da una parte, se la clausola del contratto collettivo di cui trattasi nella causa principale rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 e contenga una differenza di trattamento fondata sull'età e, dall'altra, se detta direttiva debba essere interpretata nel senso che essa osta a che nelle clausole di un contratto collettivo come quello di cui trattasi nella causa principale siano contenute differenze di trattamento basate sull'età.

38 Per quanto riguarda l'applicazione della direttiva 2000/78, occorre ricordare che la Corte ha riconosciuto l'esistenza di un principio di non discriminazione in base all'età che deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione e cui la direttiva 2000/78 dà espressione concreta in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (v., in tal senso, sentenza 19 gennaio 2010, causa C-555/07, *Kücükdeveci*, Racc. pag. I-365, punto 21). Il divieto di qualsiasi discriminazione fondata segnatamente sull'età è sancito dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che, dal 1° dicembre 2009, ha il medesimo valore giuridico dei trattati.

39 Peraltro, tanto dal titolo e dal preambolo quanto dal contenuto e dalla finalità di tale direttiva emerge che essa è volta a stabilire un quadro generale per garantire a tutti la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una tutela effettiva nei confronti delle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo art. 1, tra i quali l'età (v. sentenza 12 ottobre 2010, causa C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark*, Racc. pag. I-9343, punto 19).

40 Dall'art. 3, n. 1, lett. c), di detta direttiva emerge che essa si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto

attiene segnatamente all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento.

41 Prevedendo che il rapporto di lavoro dei piloti termini senza che occorra risolvere il contratto di lavoro, alla fine del mese del loro sessantesimo compleanno, l'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a riguarda le condizioni di lavoro di tali lavoratori, ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78. Quest'ultima si applica, di conseguenza, a situazioni come quelle che hanno dato luogo alla controversia sottoposta al giudice del rinvio.

42 Per quanto riguarda la questione se la misura oggetto della causa principale istituisca una discriminazione fondata sull'età ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78, va rammentato che, ai fini di quest'ultima disposizione, «per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della medesima direttiva. L'art. 2, n. 2, lett. a), di quest'ultima precisa che, ai fini dell'applicazione del suo n. 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva in parola, una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra in una situazione analoga.

43 Nella fattispecie, l'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a prevede che il rapporto di lavoro di un pilota della Deutsche Lufthansa rientrante in detto contratto collettivo termini ipso iure al compimento dei 60 anni.

44 Orbene, un tale pilota si trova in una situazione analoga a quella di un pilota più giovane di lui che esercita la medesima attività per conto della medesima compagnia aerea e/o rientrante nel medesimo contratto collettivo. Il primo pilota il cui contratto di lavoro termina automaticamente al compimento dei 60 anni di età è trattato in modo meno favorevole, a causa della sua età, rispetto al secondo.

45 Ne consegue che la misura oggetto della causa principale contiene una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età ai sensi del combinato disposto degli artt. 1 e 2, n. 2, lett. a), della direttiva 2000/78.

46 Occorre ricordare che la circostanza che la normativa nazionale – nella fattispecie, secondo le indicazioni del giudice del rinvio, l'art. 14, n. 1, del TzBfG – possa autorizzare, per una ragione oggettiva, che un contratto collettivo preveda la cessazione automatica dei contratti di lavoro ad un'età determinata non dispensa il contratto collettivo di cui trattasi dall'obbligo di essere conforme al diritto dell'Unione e, più in particolare, alla direttiva 2000/78 (v., in tal senso, sentenza 12 ottobre 2010, causa C-45/09, Rosenbladt, Racc. pag. I-9391, punto 53).

47 Infatti, il diritto alla contrattazione collettiva sancito dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, deve essere esercitato conformemente a quest'ultimo (v., in tal senso, sentenza 11 dicembre 2007, causa C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union, detta «Viking Line», Racc. pag. I-10779, punto 44, nonché 18 dicembre 2007, causa C-341/05, Laval un Partneri, Racc. pag. I-11767, punto 91).

48 Di conseguenza, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in cui trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione in funzione dell'età, le parti sociali devono agire nel rispetto di tale direttiva (v., in tal senso, sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, Racc. pag. I-5535, punto 22).

49 Così, emerge chiaramente dall'art. 16, n. 1, lett. b), della direttiva 2000/78 che i contratti collettivi devono, così come le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, rispettare il principio attuato da tale direttiva.

50 Poiché il giudice del rinvio ha chiesto alla Corte l'interpretazione degli artt. 2, n. 5, 4, n. 1, e 6, n. 1, della direttiva 2000/78, occorre esaminare la clausola del contratto collettivo di cui trattasi nella causa principale in successione con riferimento a ciascuna di tali disposizioni e della o delle finalità perseguite da tale misura.

51 Dalle spiegazioni fornite dal giudice del rinvio emerge che le parti sociali avrebbero previsto la cessazione automatica dei contratti di lavoro dei piloti all'età di 60 anni con l'obiettivo di garantire la sicurezza del traffico aereo. Nelle sue osservazioni, il governo tedesco considera che il limite di età convenuto dalle parti sociali è necessario alla tutela della salute. Infatti, escludere i piloti che abbiano superato i 60 anni dal traffico aereo consentirebbe di evitare il rischio di incidenti nonché di proteggere la salute dei piloti, dei passeggeri e degli abitanti delle zone sorvolate. È alla luce di tali considerazioni che occorre interpretare la direttiva 2000/78.

Sull'interpretazione dell'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78

52 L'art. 2 della direttiva 2000/78, intitolato «Nozione di discriminazione», ha lo scopo di definire il principio della parità di trattamento ai fini di tale direttiva. Ai termini del n. 1 di detto art. 2, per tale principio si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'art. 1 di detta direttiva.

53 L'art. 2, nn. 2–4, della direttiva 2000/78 definisce i comportamenti che sono considerati discriminazioni ai sensi dell'art. 2, n. 1, di tale direttiva.

54 Ai termini dell'art. 2, n. 5, di detta direttiva, quest'ultima «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».

55 Adottando tale disposizione, il legislatore dell'Unione ha inteso prevenire e comporre, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, un conflitto tra, da una parte, il principio della parità di trattamento e, dall'altra, la necessità di assicurare l'ordine, la sicurezza e la salute pubblici, la prevenzione dei reati nonché la tutela dei diritti e delle libertà individuali, che sono indispensabili al funzionamento di una società democratica. Il legislatore ha deciso che, in taluni casi elencati all'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78, i principi posti da quest'ultima non si applicano a misure che contengano differenze di trattamento fondate su uno dei motivi di cui all'art. 1 di tale direttiva, a condizione tuttavia che tali misure siano «necessarie» alla realizzazione delle finalità soprammenzionate.

56 Peraltro, poiché detto art. 2, n. 5 istituisce una deroga al principio di non discriminazione, deve essere interpretato in maniera restrittiva. Anche i termini utilizzati in tale disposizione depongono nel senso di una tale impostazione. (v., in tal senso, sentenza 12 gennaio 2010, causa C-341/08, Petersen, Racc. pag. I-47, punto 60).

57 Occorre dunque esaminare, da una parte, se la sicurezza aerea figura tra le finalità elencate all'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78 e, dall'altra, se l'art. 19, n. 1, del contratto collettivo n. 5a costituisca una misura prevista dalla legislazione nazionale ai sensi della medesima disposizione.

58 Per quanto riguarda la sicurezza aerea, risulta che le misure che tendono ad evitare gli incidenti aeronautici mediante il controllo dell'idoneità e delle capacità fisiche dei piloti affinché errori umani non siano all'origine di tali incidenti costituiscono innegabilmente misure idonee a garantire la sicurezza pubblica ai sensi dell'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78.

59 Quanto alla questione se una misura adottata mediante contrattazione collettiva possa costituire una misura prevista dalla legislazione nazionale, occorre rilevare, come ha fatto l'avvocato generale al paragrafo 51 delle sue conclusioni, che il legislatore dell'Unione, all'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78, ha fatto riferimento alle misure rientranti nella «legislazione nazionale», mentre né l'art. 4, n. 1, né l'art. 6, n. 1, di tale direttiva si riferiscono a strumenti giuridici precisi.

60 La Corte ha già dichiarato che le parti sociali non costituiscono enti di diritto pubblico [v., nel contesto dell'art. 3, n. 10, della direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, (GU 1997, L 18, pag. 1), sentenza *Laval un Partneri*, cit., punto 84].

61 Tale considerazione non impedisce tuttavia che gli Stati membri, mediante norme di delega, autorizzino le parti sociali ad adottare misure, ai sensi dell'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78, nei settori cui tale disposizione si riferisce rientranti negli accordi collettivi. Tali norme di delega devono essere sufficientemente precise al fine di garantire che dette misure rispettino i requisiti enunciati in detto art. 2, n. 5.

62 Per quanto riguarda la misura di cui trattasi nella causa principale, le parti sociali avrebbero ritenuto che occorresse limitare ai 60 anni di età la possibilità per i piloti di esercitare la loro attività per ragioni di sicurezza dei passeggeri e degli abitanti delle regioni sorvolate, ma anche di salute e sicurezza dei piloti stessi. Tale misura persegue obiettivi connessi alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute e rientra negli accordi collettivi.

63 Tuttavia, come è stato esposto ai punti 14 e 16 della presente sentenza, la normativa nazionale e quella internazionale hanno considerato che era necessario non già vietare ai piloti di esercitare la loro attività dopo i 60 anni, ma solo limitare tale esercizio. Di conseguenza, il divieto di pilotare dopo tale età, contenuto nella misura di cui trattasi nella causa principale, non era necessario alla realizzazione della finalità perseguita.

64 Da tali considerazioni emerge che l'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che gli Stati membri possono, mediante norme di delega, autorizzare le parti sociali ad adottare misure ai sensi di tale art. 2, n. 5, nei settori cui tale disposizione si riferisce rientranti negli accordi collettivi e a condizione che tali norme di delega siano sufficientemente precise per garantire che dette misure rispettino i requisiti enunciati al citato art. 2, n. 5. Una misura come quella di cui trattasi nella causa principale, che fissa a 60 anni l'età limite a partire dalla quale i piloti non possono più esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a 65 anni, non è una misura necessaria alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute, ai sensi del medesimo art. 2, n. 5.

Sull'interpretazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78

65 Ai termini dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78, «gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a un[o] qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 [di tale direttiva] 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».

66 Emerge dalla formulazione di tale disposizione che, per non costituire una discriminazione, la differenza di trattamento deve essere fondata su una caratteristica legata a uno dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva 2000/78 e tale caratteristica deve costituire un requisito «essenziale e determinante» per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La Corte ha dichiarato che non è il motivo su cui è basata la differenza di trattamento, ma una caratteristica legata a tale motivo che deve costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (v. sentenza 12 gennaio 2010, causa C-229/08, Wolf, Racc. pag. I-1, punto 35).

67 Per quanto riguarda i piloti di linea, è essenziale che essi possiedano, segnatamente, capacità fisiche particolari in quanto le carenze fisiche, in tale professione, possono avere conseguenze rilevanti. È altresì innegabile che tali capacità diminuiscono con l'età (v., in tal senso, per quanto riguarda la professione di pompieri, sentenza Wolf, cit., punto 41). Ne consegue che il possesso di capacità fisiche particolari può essere considerato, per l'esercizio della professione di pilota di linea, «un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa». ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78, e che il possesso di tali capacità è legato all'età.

68 Per quanto riguarda la finalità perseguita dalla misura, come è stato precisato al punto 51 della presente sentenza, il giudice del rinvio ha indicato che le parti sociali avrebbero previsto la cessazione automatica dei contratti di lavoro dei piloti al compimento dei 60 anni allo scopo di garantire la sicurezza del traffico aereo.

69 Un tale scopo costituisce una finalità legittima ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78.

70 Occorre anche esaminare se, decidendo che è a partire dall'età di 60 anni che i piloti di linea non avrebbero più le capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa, le parti sociali abbiano imposto un requisito proporzionato.

71 A tal riguardo, occorre rilevare che il ventitreesimo 'considerando' della direttiva 2000/78 precisa che in «casi strettamente limitati» una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata, segnatamente, all'età costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

72 Peraltro, in quanto consente di derogare al principio di non discriminazione, l'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78 va interpretato restrittivamente (v., per analogia, per quanto riguarda la discriminazione fondata sul sesso, sentenze 15 maggio 1986, causa 222/84, Johnston, Racc. pag. 1651, punto 36, e 26 ottobre 1999, causa C-273/97, Sirdar, Racc. pag. I-7403, punto 23, nonché, quanto all'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78, in tal senso, sentenza Petersen, cit., punto 60).

73 Orbene, come è stato esposto ai punti 14 e 16 della presente sentenza, le normative sia nazionale che internazionale prevedono la possibilità per i piloti di continuare a esercitare la loro attività, con determinate restrizioni, tra i 60 e i 65 anni. Le autorità nazionali e internazionali ritengono quindi che, sino all'età di 65 anni, i piloti abbiano le capacità fisiche per pilotare, anche se, tra i 60 e i 65 anni, possono farlo solo come membri di un equipaggio di cui gli altri piloti hanno meno di 60 anni.

74 Dal canto loro, le parti sociali avrebbero ritenuto che, dopo i 60 anni, i piloti rientranti nel contratto collettivo n. 5a non potessero più esercitare la loro attività, nemmeno con determinate restrizioni. Peraltro, le ragioni per cui tali piloti sarebbero considerati non più in possesso delle capacità fisiche per pilotare a partire dall'età di 60 anni non emergono né dagli elementi del fascicolo né dalle osservazioni presentate alla Corte.

75 Fissando a 60 anni l'età limite a partire dalla quale i piloti di linea rientranti nel contratto collettivo n. 5a sarebbero considerati non più in possesso delle capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale autorizzano, a determinate condizioni, l'esercizio di tale attività sino all'età di 65 anni, le parti sociali hanno imposto a detti piloti un requisito sproporzionato ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78.

76 Da tali considerazioni emerge che l'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta a che una clausola di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nella causa principale, fissi a 60 anni l'età limite a partire dalla quale i piloti sono considerati non più in possesso delle capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a 65 anni.

Sull'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78

77 L'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, stabilisce che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscono discriminazione qualora 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.

78 Come è stato precisato ai punti 51 e 68 della presente sentenza, il giudice del rinvio ha osservato che le parti sociali avrebbero previsto la cessazione automatica dei contratti di lavoro dei piloti all'età di 60 anni allo scopo di garantire la sicurezza del traffico aereo.

79 Si deve accertare se tale scopo configuri una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78.

80 A tal proposito, occorre rilevare che, benché l'elenco non sia esaustivo, le finalità legittime di cui a tale disposizione sono collegate alla politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale.

81 La Corte ha dichiarato in tal senso che le finalità da ritenersi «legittime» ai sensi di detto art. 6, n. 1, primo comma, e, conseguentemente, atte a giustificare una deroga al principio del divieto delle discriminazioni fondate sull'età sono obiettivi rientranti nella politica sociale, come quelli connessi alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale (v. sentenze 5 marzo 2009, causa C-388/07, *Age Concern England*, Racc. pag. I-1569, punto 46, e 18 giugno 2009, causa C-88/08, *Hütter*, Racc. pag. I-5325, punto 41).

82 Da tutti questi elementi emerge che la sicurezza aerea non rientra nelle finalità di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78.

83 Alla luce delle considerazioni sopra svolte occorre risolvere come segue la questione proposta:

- l'art. 2, n. 5, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che gli Stati membri possono, mediante norme di delega, autorizzare le parti sociali ad adottare misure ai sensi di tale art. 2, n. 5, nei settori cui detta disposizione si riferisce rientranti negli accordi collettivi e a condizione che tali norme di delega siano sufficientemente precise per garantire che dette misure rispettino i requisiti enunciati al citato art. 2, n. 5. Una misura come quella di cui trattasi nella causa principale, che fissa a 60 anni l'età limite a partire della quale i piloti non possono più esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a 65 anni, non è una misura necessaria alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute ai sensi del medesimo art. 2, n. 5;
- l'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta a che una clausola di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nella causa principale, fissi a 60 anni l'età limite a partire dalla quale i piloti sono considerati non più in possesso delle capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a 65 anni;
- l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che la sicurezza aerea non costituisce una finalità legittima ai sensi di tale disposizione.

Sulle spese

84 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi la Corte (Grande Sezione) dichiara:

**L'art. 2, n. 5, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che gli Stati membri possono, mediante norme di delega, autorizzare le parti sociali ad adottare misure ai sensi di tale art. 2, n. 5, nei settori cui detta disposizione si riferisce rientranti negli accordi collettivi e a condizione che tali norme di delega siano sufficientemente precise per garantire che dette misure rispettino i requisiti enunciati al citato art. 2, n. 5. Una misura come quella di cui trattasi nella causa principale, che fissa a 60 anni l'età limite a partire della quale i piloti non possono più esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a 65 anni, non è una misura necessaria alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute ai sensi del medesimo art. 2, n. 5.**

**L'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta a che una clausola di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nella causa principale, fissi a 60 anni l'età limite a partire dalla quale i piloti sono considerati non più in possesso delle capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a 65 anni.**

**L'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che la sicurezza aerea non costituisce una finalità legittima ai sensi di tale disposizione.**

## ENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

22 novembre 2005

«Direttiva 1999/70/CE – Clausole 2, 5 e 8 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 2000/78/CE – Art. 6 – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione legata all'età»

Nel procedimento C-144/04,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht München (Germania) con decisione 26 febbraio 2004, pervenuta in cancelleria il 17 marzo 2004, nel procedimento

Werner Mangold

contro

Rüdiger Helm,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente, dai sigg. C.W.A. Timmermans, A. Rosas e K. Schiemann, presidenti di sezione, dai sigg. R. Schintgen (relatore), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet e M. Ilešič, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig.ra K. Sztranc, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 26 aprile 2005,

viste le osservazioni presentate:

- per il sig. Mangold, dagli avv.ti D. Hummel e B. Karthaus, Rechtsanwälte;
- per il sig. Helm, da lui stesso, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, dal sig. M. Lumma, in qualità di agente;
- per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re N. Yerrell e S. Grünheid nonché dai sigg. D. Martin e H. Kreppel, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 30 giugno 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza



1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle clausole 2, 5 e 8 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro») e attuato con direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43), nonché dell'art. 6 della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che contrappone il sig. Mangold al sig. Helm in merito al contratto di lavoro a tempo determinato che lo vincola a quest'ultimo (in prosieguo: il «contratto»).

Contesto normativo

*La normativa comunitaria*

L'accordo quadro

3 «L'accordo quadro, a tenore della sua clausola 1, ha come oggetto:

- a) migliorare la qualità di lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione,
- b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

4 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro prevede:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore in ciascuno Stato membro».

5 A tenore della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro:

«Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi, e in un modo che tenga conto delle esigenze di settore o categorie specifiche di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti».

6 La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro dispone:

«L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso».

La direttiva 2000/78

7 La direttiva 2000/78 è stata adottata sulla base dell'art. 13 CE. I 'considerando' 1, 4, 8 e 25 di tale direttiva sono così formulati:

«(1) Conformemente all'articolo 6 del Trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali[,] e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(...)

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

(...)

(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.

(...)

(25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate».

8 La direttiva 2000/78, a tenore del suo art. 1, «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».

9 L'art. 2 della direttiva 2000/78, intitolato «Nozione di discriminazione», nn. 1 e 2, lett. a), enuncia:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all’articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all’articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga».

10 L’art. 3 della direttiva 2000/78, intitolato «Campo di applicazione», al n. 1 prevede quanto segue:

«1. 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;

(...)

c) all’occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...))».

11 La direttiva 2000/78, all’art. 6, n. 1, è così formulata:

«Fatto salvo l’articolo 2, paragrafo 2, 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.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

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.

12 Conformemente all'art. 18, n. 1, della direttiva 2000/78, gli Stati membri dovevano adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla detta direttiva entro il 2 dicembre 2003. Tuttavia, secondo il secondo capoverso del detto articolo:

«Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio».

13 Poiché la Repubblica federale di Germania ha chiesto di beneficiare di un siffatto termine supplementare per la trasposizione della detta direttiva, tale termine, per quanto riguarda tale Stato membro, scadrà il 2 dicembre 2006.

#### *La normativa nazionale*

14 L'art. 1 della legge per l'incremento dell'occupazione (Beschäftigungsförderungsgesetz), come modificata con legge 25 settembre 1996 (BGBl. 1996 I, pag. 1476; in prosieguo: la «BeschFG 1996»), prevedeva:

«(1) I contratti di lavoro a tempo determinato sono ammessi per la durata massima di due anni. Entro tale limite massimo totale di due anni, un contratto a tempo determinato può essere rinnovato al massimo tre volte.

(2) I contratto di lavoro a tempo determinato sono ammessi senza la condizione di cui al n. 1 se il lavoratore ha raggiunto l'età di 60 anni al momento in cui inizia il rapporto di lavoro a tempo determinato.

(3) I contratti di lavoro ai sensi dei nn. 1 e 2 non sono consentiti qualora esista uno stretto legame con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato o con un precedente contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi del n. 1 con lo stesso datore di lavoro. Si presume un siffatto stretto legame in particolare quando l'intervallo tra i due contratti di lavoro è inferiore ai quattro mesi.

(4) La possibilità di limitare la durata dei contratti di lavoro per altri motivi resta immutata.

(...))».

15 Ai sensi dell'art. 1, n. 6, del BeschFG 1996, tale normativa era applicabile sino al 31 dicembre 2000.

16 La direttiva 1999/70 che dà attuazione all'accordo quadro è stata trasposta nell'ordinamento giuridico tedesco dalla legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato, che modifica o abroga altre disposizioni in materia di lavoro (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), del 21 dicembre 2000 (BGBl. 2000 I, pag. 1966; in prosieguo: la «TzBfG»). Tale legge è entrata in vigore il 1° gennaio 2001.

17 A tenore dell'art. 1 della TzBfG, intitolato «Obiettivo»:

«La legge mira ad incentivare il lavoro a tempo parziale, a stabilire le condizioni sulla possibilità di concludere contratti di lavoro a tempo determinato e a impedire la discriminazione dei lavoratori occupati a tempo parziale e dei lavoratori aventi un contratto a durata determinata».

18 L'art. 14 del TzBfG, che disciplina i contratti a tempo determinato, dispone:

«(1) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro è consentita quando sia giustificata da una ragione obiettiva. In particolare, una ragione obiettiva sussiste qualora:

1. l'azienda necessiti della prestazione di lavoro in questione solo in via temporanea;
2. la durata a tempo determinato del contratto sia connessa ad attività di formazione o di studio al fine di agevolare il passaggio del lavoratore ad un'occupazione connessa;
3. il lavoratore venga assunto per sostituire un altro lavoratore;
4. le caratteristiche della prestazione lavorativa giustifichino la durata a tempo determinato;
5. la durata a tempo determinato sia in funzione di un periodo di prova;
6. ragioni inerenti alla persona del lavoratore giustifichino la durata a tempo determinato;
7. il lavoratore venga remunerato con risorse di bilancio finanziariamente destinate per un'occupazione a tempo determinato ed assunto in conformità a tale destinazione, oppure
8. la durata a tempo determinato sia dovuta ad una transazione giudiziale.

(2) La durata massima consentita dei contratti di lavoro a tempo determinato in assenza di una ragione obiettiva è di due anni. Entro tale limite, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato al massimo per tre volte. Non è consentito stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della prima frase con un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con lo stesso datore di lavoro. Un contratto collettivo può derogare alla prima frase fissando il numero dei rinnovi o la durata massima. Il datore di lavoro o lavoratori del settore interessato da una contrattazione collettiva ma a questa non soggetti, possono concordare l'applicazione della normativa collettiva.

(3) Non è richiesta una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore all'inizio del rapporto abbia già compiuto 58 anni. Non è consentita la fissazione di una durata determinata qualora vi sia una stretta connessione con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Una tale stretta connessione deve in particolare presumersi qualora tra i due contratti di lavoro vi sia un intervallo di tempo inferiore ai sei mesi.

(4) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro necessita della forma scritta».

19 L'art. 14, n. 3 del TzBfG è stato modificato dalla prima legge per prestazioni di servizi moderni sul mercato del lavoro 23 dicembre 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 14607; in prosieguo: la «legge del 2002»). La nuova versione della detta disposizione, in vigore dal 1° gennaio 2003, è così formulata:

«Non è richiesta una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore all'inizio dell'accordo abbia già compiuto 58 anni. Non è consentito stipulare un contratto a tempo determinato qualora vi sia una stretta connessione obiettiva con un precedente contratto a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Una tale stretta connessione obiettiva deve ritenersi in particolare sussistente qualora tra i due contratti di lavoro vi sia un intervallo di tempo inferiore ai 6 mesi. Fino al 31 dicembre 2006 l'età di 58 anni indicata nella prima frase è sostituita con quella di 52 anni».

La controversia di cui alla causa principale e le questioni pregiudiziali

20 Il 26 giugno 2003 il sig. Mangold, che aveva all'epoca 56 anni, stipulava con il sig. Helm, che esercita la professione di avvocato, il contratto qui in esame con effetto dal 1° luglio 2003.

21 A tenore dell'art. 5 del contratto:

«1. Il rapporto di lavoro inizia il 1° luglio 2003 e scade il 28 febbraio 2004.

2. La limitazione nel tempo del presente contratto si fonda sulla disposizione relativa alla facilitata conclusione di contratti a tempo determinato con lavoratori anziani di cui all'art. 14, n. 3, quarta frase, in combinato disposto con la prima frase, del TzBfG (...), in quanto il lavoratore ha più di 52 anni.

3. Le parti concordano che quella sopraindicata è la sola ragione di limitazione nel tempo sulla quale si basa il patto di durata a tempo determinato del presente contratto. Altre ragioni che consentono la conclusione di contratti a tempo determinato, in via di principio ritenute ammissibili dalla legge e dalla giurisprudenza, vengono espressamente escluse e non costituiscono oggetto del presente patto di durata a tempo determinato».

22 Secondo il sig. Mangold, il detto art. 5, laddove limita la durata del suo contratto sebbene siffatta limitazione sia conforme all'art. 14, n. 3 del TzBfG, è in contrasto con l'accordo quadro e la direttiva 2000/78.

23 Il sig. Helm sostiene che la clausola 5 dell'accordo quadro prescrive agli Stati membri di adottare misure per evitare abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, in particolare esigendo ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti, o fissando una durata massima complessiva dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o ancora limitando il numero dei rinnovi di tali contratti o rapporti di lavoro.

24 Orbene, a suo avviso, anche se l'art. 14, n. 3, quarta frase, del TzBfG non prevede espressamente siffatte condizioni restrittive nel caso di lavoratori anziani, esiste senz'altro una ragione obiettiva, ai sensi della clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro, che giustifica la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, che è data dalla difficoltà, per tali lavoratori, di trovare un impiego in considerazione delle caratteristiche del mercato del lavoro.

25 L'Arbeitsgericht München nutre dubbi circa la compatibilità dell'art. 14, n. 3, prima frase, del TzBfG con il diritto comunitario.

26 In primo luogo, il detto giudice considera che tale disposizione è in contrasto con il divieto di «reformatio in peius» sancito dalla clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, in quanto, in occasione della trasposizione della direttiva 1999/70, ha abbassato da 60 a 58 anni l'età delle persone escluse dalla protezione contro il ricorso non giustificato da ragioni obiettive ai contratti di lavoro a tempo

determinato e, di conseguenza, il livello generale di tutela di cui tale categoria di lavoratori fruisce. Una siffatta disposizione sarebbe altresì in contrasto con la clausola 5 dell'accordo quadro che è inteso a prevenire il ricorso abusivo a siffatti contratti, laddove non prevede alcuna restrizione alla stipula di tali contratti da parte di numerosi lavoratori rientranti in una categoria contraddistinta unicamente dall'età.

27 In secondo luogo, il giudice a quo si interroga sulla compatibilità di una normativa quale quella di cui all'art. 14, n. 3, del TzBfG con l'art. 6 della direttiva 2000/78, in quanto l'abbassamento, operato dalla legge del 2002, da 58 a 52 dell'età alla quale è consentito concludere contratti di lavoro a tempo determinato, senza ragioni obiettive, non garantirebbe la protezione delle persone anziane sul lavoro. Anche il principio di proporzionalità non sarebbe rispettato.

28 È vero che il detto giudice constata che, alla data della stipula del contratto, cioè il 26 giugno 2003, il termine di trasposizione nella normativa nazionale della direttiva 2000/78 non era ancora scaduto. Tuttavia, ricorda che, secondo il punto 45 della sentenza 18 dicembre 1997, causa C-129/96, *Inter-Environnement Wallonie* (Racc. pag. I-7411), lo Stato membro destinatario della direttiva non può adottare in pendenza del termine di trasposizione disposizioni che possano compromettere gravemente il risultato prescritto dalla direttiva stessa.

29 Orbene, nella causa principale, la modifica apportata all'art. 14, n. 3, del TzBfG mediante la legge del 2002 è entrata in vigore il 1° gennaio 2003, cioè dopo la pubblicazione della direttiva 2000/78 nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, ma prima della scadenza del termine di trasposizione previsto dall'art. 18 di tale direttiva.

30 In terzo luogo, il giudice a quo solleva la questione se il giudice nazionale sia tenuto, in una causa tra privati, a disapplicare norme di diritto nazionale incompatibili con il diritto comunitario. Considera a tal riguardo che il primato di quest'ultimo dovrebbe indurlo a concludere che l'art. 14, n. 3, del TzBfG è totalmente inapplicabile e che, pertanto, deve trovare applicazione la regola fondamentale sancita nel n. 1 del medesimo articolo, secondo la quale deve esistere una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

31 Ciò considerato, l'Arbeitsgericht München ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) a) Se la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro (...) debba essere interpretata nel senso che nell'ambito della sua attuazione nell'ordinamento interno vieta una "reformatio in peius" attraverso un abbassamento dell'età da 60 a 58 anni.

b) Se la clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro (...) debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale la quale – come quella controversa nel caso di specie – non contenga alcuna limitazione ai sensi delle tre alternative previste al n. 1.

2) Se l'art. 6 della direttiva (...) 2000/78/CE, debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale la quale – come quella controversa nel caso di specie – consenta di concludere contratti a tempo determinato con lavoratori che abbiano compiuto i 52 anni in assenza di una ragione obiettiva, così derogando al principio della necessaria presenza di una ragione obiettiva.

3) Se, nel caso in cui una delle tre precedenti questioni venga risolta affermativamente, il giudice nazionale debba disapplicare la normativa nazionale contrastante con il diritto comunitario e se

trovi quindi applicazione il principio generale di diritto interno secondo cui un contratto di lavoro a tempo determinato è ammissibile solo in presenza di una ragione obiettiva».

#### Sulla ricevibilità del rinvio pregiudiziale

32 Nel corso dell'udienza, la Repubblica federale di Germania ha messo in dubbio la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale sostenendo che la controversia di cui alla causa principale avrebbe carattere fittizio o artificiale. Infatti, il sig. Helm avrebbe già in passato pubblicamente difeso una tesi identica a quella del sig. Mangold circa l'illegittimità dell'art. 14, n. 3, del TzBfG.

33 A questo proposito va ricordato che, ai sensi dell'art. 234 CE, quando una questione sull'interpretazione del Trattato o degli atti derivati adottati dalle istituzioni della Comunità è sollevata dinanzi ad un giudice di uno Stato membro, tale giudice, qualora reputi necessaria per emanare la sua sentenza una decisione su questo punto, può domandare alla Corte di pronunciarsi sulla questione (v., tra l'altro, sentenza 21 marzo 2002, causa C-451/99, Cura Anlagen, Racc. pag. I-3193, punto 22).

34 Nell'ambito di questo procedimento di rinvio, il giudice nazionale, che è l'unico ad avere conoscenza diretta dei fatti della causa, è nella situazione più idonea per valutare, tenuto conto delle peculiarità di questa, la necessità di una decisione pregiudiziale ai fini della pronuncia della propria sentenza (v. sentenze 16 luglio 1992, causa C-83/91, Meilicke, Racc. pag. I-4871, punto 23; 7 luglio 1994, causa C-146/93, McLachlan, Racc. pag. I-3229, punto 20; 9 febbraio 1995, causa C-412/93, Leclerc-Siplec, Racc. pag. I-179, e 30 settembre 2003, causa C-167/01, Inspire Art, Racc. pag. I-10155, punto 43).

35 Di conseguenza, se la questione sollevata dal giudice a quo verte sull'interpretazione di una disposizione di diritto comunitario, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (v. sentenze 8 novembre 1990, causa C-231/89, Gmurzynska-Bscher, Racc. pag. I-4003, punto 20; Leclerc-Siplec, cit., punto 11; 23 febbraio 1995, cause riunite C-358/93 e C-416/93, Bordessa e a., punto 10, e Inspire Art, cit., punto 44).

36 Tuttavia, la Corte sostiene che le spetta esaminare le condizioni in cui è stata adita dal giudice nazionale al fine di verificare la propria competenza. Infatti, lo spirito di collaborazione che deve presiedere al funzionamento del rinvio pregiudiziale implica che, dal canto suo, il giudice nazionale tenga presente la funzione assegnata alla Corte, che è quella di contribuire all'amministrazione della giustizia negli Stati membri e non di esprimere pareri consultivi su questioni generali o teoriche (sentenze 3 febbraio 1983, causa 149/82, Robards, Racc. pag. 171, punto 19; Meilicke, cit., punto 25, e Inspire Art, cit., punto 45).

37 In considerazione di questo compito la Corte ha ritenuto di non poter statuire su una questione pregiudiziale sollevata dinanzi ad un giudice nazionale, quando risulti manifesto che l'interpretazione del diritto comunitario non ha alcun rapporto con la realtà o con l'oggetto della causa principale.

38 Tuttavia, nella causa principale non risulta assolutamente contestabile che l'interpretazione del diritto comunitario richiesta dal giudice a quo risponde effettivamente ad una esigenza obiettiva inerente alla soluzione di una controversia dinanzi ad esso pendente. Infatti, non è contestato che il contratto è stato effettivamente eseguito e che la sua applicazione solleva una questione di interpretazione del diritto comunitario. La circostanza che le parti di cui alla causa principale concorderebbero sull'interpretazione dell'art. 14, n. 3, del TzBfG non è tale da inficiare l'effettività di tale controversia.



39 Si deve di conseguenza considerare la domanda di pronuncia pregiudiziale ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

*Sulla prima questione, lett. b)*

40 Con la prima questione, lett. b), che va esaminata per prima, il giudice a quo vuole sapere se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, quale quella di cui alla causa principale, che non contiene nessuna delle restrizioni previste dalla detta clausola per il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato.

41 Si deve a questo proposito ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira a «prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

42 Orbene, come confermato dalle parti nella causa principale nel corso dell'udienza, il contratto è il primo e unico contratto di lavoro tra esse stipulato.

43 Ciò considerato, l'interpretazione della clausola 5, punto 1, è chiaramente priva di pertinenza ai fini della soluzione della controversia per la quale è stato adito il giudice a quo e, di conseguenza, la prima questione, lett. b), non va risolta.

*Sulla prima questione, lett. a)*

44 Con la prima questione, lett. a), il giudice a quo vuole sapere se la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale quale quella di cui alla causa principale, la quale, in occasione della trasposizione della direttiva 1999/70, ha abbassato l'età oltre la quale i contratti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi senza restrizioni da 60 a 58 anni.

45 In limine, è giocoforza constatare che, nella causa principale, il contratto è stato concluso il 26 giugno 2003, cioè sotto la vigenza del TzBfG, come modificato dalla legge del 2002, la quale ha abbassato da 58 a 52 anni l'età oltre la quale è senz'altro possibile concludere contratti di lavoro a tempo determinato. Nella specie, è pacifico che il sig. Mangold è stato assunto dal sig. Helm all'età di 56 anni.

46 Il giudice a quo considera tuttavia che l'interpretazione della detta clausola 8, punto 3, potrebbe essergli utile per valutare la legittimità dell'art. 14, n. 3, del TzBfG nella versione iniziale, in quanto, se quest'ultima non fosse conforme al diritto comunitario, ciò avrebbe l'effetto di rendere caduca la modifica operata dalla legge 2002.

47 Ad ogni modo, si deve constatare che il legislatore tedesco, già in occasione della trasposizione nel diritto interno della direttiva 1999/70, aveva abbassato l'età oltre la quale potevano essere conclusi contratti di lavoro a tempo determinato da 60 a 58 anni.

48 Secondo il sig. Mangold, una siffatta «reformatio in peius», al pari di quella operata dalla legge del 2002, è in contrasto con la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro.

49 Il governo tedesco, al contrario, ritiene che il detto abbassamento di età sia stato compensato dal riconoscimento ai lavoratori vincolati da un contratto di lavoro a tempo determinato di nuove garanzie sociali, come l'emanazione di un divieto generale di discriminazione e l'estensione alle

piccole imprese, come pure ai rapporti di lavoro di breve durata, delle restrizioni previste per il ricorso a siffatto tipo di contratti.

50 A questo proposito, dalla formulazione stessa della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro risulta che l'applicazione di questo non costituisce per gli Stati membri un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerta ai lavoratori nell'ordinamento giuridico nazionale nel settore rientrante sotto il detto accordo.

51 L'espressione «applicazione», utilizzata senza ulteriori precisazioni nella clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro non riguarda la sola iniziale trasposizione della direttiva 1999/70 e, in particolare, del suo allegato contenente l'accordo quadro, ma copre ogni misura nazionale intesa a garantire che l'obiettivo da questa perseguito possa essere raggiunto, comprese le misure che, successivamente alla trasposizione propriamente detta, completano o modificano le norme nazionali già adottate.

52 Per contro, una «reformatio in peius» della protezione offerta ai lavoratori nel settore dei contratti a tempo determinato non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro quando non è in alcun modo collegata con l'applicazione di questo.

53 Orbene, sia dalla decisione di rinvio sia dalle osservazioni presentate dal governo tedesco nel corso dell'udienza, risulta come rilevato dall'avvocato generale nei paragrafi 75-77 delle sue conclusioni, che i successivi abbassamenti dell'età oltre la quale è consentita la stipula di contratti a tempo determinato senza restrizioni sono giustificati non già dalla necessità di applicare l'accordo quadro, ma da quella di incentivare l'occupazione delle persone anziane in Germania.

54 Ciò considerato, la prima questione, lett. a), va risolta dichiarando che la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa quale quella controversa nella causa principale, la quale, per motivi connessi alla necessità di promuovere l'occupazione e indipendentemente dall'applicazione del detto accordo, ha abbassato l'età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a tempo determinato.

#### *Sulla seconda e sulla terza questione*

55 Con la seconda e la terza questione, che vanno esaminate congiuntamente, il giudice a quo vuole in sostanza sapere se l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale quale quella di cui alla causa principale che autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età di 52 anni. In caso affermativo, il giudice a quo si interroga sulle conseguenze che al giudice nazionale spetta trarre da siffatta interpretazione.

56 Si deve a questo proposito ricordare che, conformemente all'art. 1, la direttiva 2000/78 mira a fissare un quadro generale per la lotta, in materia di occupazione e di lavoro, alle discriminazioni fondate su uno dei motivi previsti da tale articolo, tra i quali, in particolare, figura l'età.

57 Orbene, l'art. 14, n. 3, del TzBfG, 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.

58 Dal momento che si tratta esattamente di disparità di trattamento fondate sull'età, l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 dispone che gli Stati membri possono prevedere che siffatte disparità di

trattamento «non costituiscano discriminazioni 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». Siffatte disparità possono in particolare riguardare, secondo lo stesso paragrafo, secondo capoverso, lett. a), «la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione di lavoro (...) per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi», nonché, alle lett. b) e c), la fissazione di condizioni minime di età in talune specifiche situazioni.

59 Come risulta dagli atti trasmessi alla Corte dal giudice a quo, tale normativa 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.

60 La legittimità di un siffatto obiettivo di interesse generale non può essere ragionevolmente messa in discussione, come del resto Commissione ha essa stessa riconosciuto.

61 Pertanto, un obiettivo di tale natura deve, in linea di principio, ritenersi giustificare «obiettivamente e ragionevolmente», come previsto dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in ragione dell'età decretata dagli Stati membri.

62 Si deve ancora verificare, secondo la formulazione stessa della detta disposizione, se gli strumenti attuati per realizzare tale legittimo obiettivo siano «appropriati e necessari» a tal fine.

63 A questo proposito, 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.

64 Tuttavia, come rilevato dal giudice a quo, 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 pertanto, come risulta dall'accordo quadro, un elemento portante della tutela dei lavoratori.

65 Una siffatta normativa, nella misura in cui considera l'età del lavoratore di cui trattasi 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. Il rispetto del principio di proporzionalità richiede infatti che qualsiasi deroga ad un diritto individuale prescriva di conciliare, per quanto possibile, il principio di parità di trattamento con l'esigenza del fine perseguito (v., in questo senso, sentenza 19 marzo 2002, causa C-476/99, Lommers, Racc. pag. I-2891, punto 39). Una siffatta normativa nazionale non può pertanto giustificarsi ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

66 La circostanza che, alla data della stipula del contratto, il termine di trasposizione della direttiva 2000/78 non era ancora scaduto non è tale da rimettere in discussione tale constatazione.

67 Infatti, in primo luogo, la Corte ha già giudicato che, in pendenza del termine per il recepimento di una direttiva, gli Stati membri devono astenersi dall'adottare disposizioni che possano compromettere gravemente il risultato prescritto dalla direttiva stessa (sentenza *Inter-Environnement Wallonie*, cit., punto 45).

68 A questo proposito poco rileva il fatto che la norma di diritto nazionale controversa, adottata dopo l'entrata in vigore della direttiva di cui trattasi, riguardi o no la trasposizione di tale direttiva (v., in questo senso, sentenza 8 maggio 2003, causa C-14/02, *ATRAL*, Racc. pag. I-4431, punti 58 e 59).

69 Orbene, nella causa principale, l'abbassamento da 58 a 52 anni dell'età oltre la quale è possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, previsto dall'art. 14, n. 3, del *TzBfG*, è intervenuto nel dicembre 2002 e tale misura dovrebbe essere applicata fino al 31 dicembre 2006.

70 Il solo fatto che, nella specie, tale disposizione scada il 31 dicembre 2006, cioè solo alcune settimane dopo la scadenza della data di trasposizione che lo Stato membro interessato deve rispettare, non è di per sé decisivo.

71 Infatti, da un lato, dalla formulazione stessa del secondo capoverso dell'art. 18 della direttiva 2000/78 risulta che, qualora uno Stato membro, come nella specie la Repubblica federale di Germania, decida di avvalersi di un periodo supplementare di tre anni a partire dal 2 dicembre 2003 per trasporre tale direttiva, tale Stato presenta «ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età (...) e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva».

72 Tale disposizione implica pertanto che lo Stato membro, che beneficia così eccezionalmente di un termine di trasposizione più lungo, adotti progressivamente misure concrete al fine di riavvicinare fin da tal momento la sua normativa al risultato prescritto da tale direttiva. Orbene, tale obbligo sarebbe privato di ogni effetto utile se fosse consentito al detto Stato membro di adottare, durante il termine di attuazione della stessa direttiva, misure incompatibili con gli obiettivi di quest'ultima.

73 D'altro lato, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 96 delle sue conclusioni, al 31 dicembre 2006 una gran parte dei lavoratori soggetti alla normativa controversa nella causa principale – tra cui il sig. Mangold – avrà compiuto il 58esimo anno di età e ricadrà quindi ancora nel regime speciale istituito dall'art. 14, n. 3, del *TzBfG*, di modo che, per tale categoria di persone, l'esclusione dalla garanzia della stabilità dell'occupazione per mezzo di un contratto di lavoro a tempo indeterminato è già definitiva, a prescindere dalla scadenza, alla fine dell'anno 2006, dell'applicabilità della condizione di età fissata in 52 anni.

74 In secondo luogo, e soprattutto, la direttiva 2000/78 non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro. Infatti, tale direttiva, ai sensi del suo art. 1, ha il solo obiettivo di «stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali», dal momento che il principio stesso del divieto di siffatte forme di discriminazione, come risulta dai 'considerando' 1 e 4 della detta direttiva, trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri.

75 Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve pertanto essere considerato un principio generale del diritto comunitario. Quando una normativa nazionale rientra nella sfera di applicazione di quest'ultimo, come è il caso dell'art. 14, n. 3, del TzBfG, modificato dalla legge del 2002, in quanto misura di attuazione della direttiva 1999/70 (v., a questo proposito, i punti 51 e 64 della presente sentenza), la Corte, adita in via pregiudiziale, deve fornire tutti gli elementi di interpretazione necessari alla valutazione, da parte del giudice nazionale, della conformità della detta normativa con tale principio (v., in questo senso, sentenza 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodríguez Caballero, Racc. pag. I-11915, punti 30-32).

76 Di conseguenza, il rispetto del principio generale della parità di trattamento, in particolare in ragione dell'età, non dipende, come tale, dalla scadenza del termine concesso agli Stati membri per trasporre una direttiva intesa a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull'età, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione degli opportuni strumenti di ricorso, l'onere della prova, la protezione contro le ritorsioni, il dialogo sociale, le azioni positive e altre misure specifiche di attuazione di una siffatta direttiva.

77 Ciò considerato, è compito del giudice nazionale, investito di una controversia che metta in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell'età, assicurare, nell'ambito di sua competenza, la tutela giuridica che il diritto comunitario attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale (v., in questo senso, sentenze 9 marzo 1978, causa 106/77, Simmenthal, Racc., pag. 629, punto 21, e 5 marzo 1998, causa C-347/96, Solred, Racc. pag. I-937, punto 30).

78 Considerato tutto quanto sopra, la seconda e la terza questione vanno risolte dichiarando che il diritto comunitario e, in particolare, l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale quale quella controversa nella causa principale, la quale autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età di 52 anni.

È compito del giudice nazionale assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale, e ciò perfino qualora il termine di recepimento della detta direttiva non sia ancora scaduto.

Sulle spese

79 Nei confronti delle parti della causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

1) La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e attuato con la direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa quale quella controversa nella causa principale, la quale, per motivi connessi alla necessità di promuovere l'occupazione e indipendentemente dall'applicazione del detto accordo, ha abbassato l'età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a tempo determinato.

2) Il diritto comunitario e, in particolare, l'art. 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazioni e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, quale quella controversa nella causa principale, la quale autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età di 52 anni.

È compito del giudice nazionale assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale, e ciò perfino qualora il termine di recepimento della detta direttiva non sia ancora scaduto.

**Corte giustizia UE sez. I**  
**06/11/2012**

**Nella causa C-286/12,**

avente ad oggetto il ricorso per inadempimento, ai sensi dell'articolo 258 TFUE, proposto 7 giugno 2012,

Commissione europea, rappresentata da J. Enegren e K. Talabér-Ritz, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrente,

contro

Ungheria, rappresentata da M. Z. Fehér, in qualità di agente,

convenuta,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. A. Tizzano (relatore), presidente di sezione, dai sigg. A. Borg Barthet, M. Ilešič, E. Levits e J.-J. Kasel, giudici,

avvocato generale: sig.ra J. Kokott

cancelliere: sig.ra A. Impellizzeri, amministratore

vista l'ordinanza del presidente della Corte del 13 luglio 2012 di trattare la causa mediante procedimento accelerato, conformemente agli articoli 23 bis dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea e 133 del regolamento di procedura della Corte,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 1° ottobre 2012,

sentito l'avvocato generale,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Motivazione della sentenza

1. Con il presente ricorso la Commissione europea chiede alla Corte di constatare che l'Ungheria, avendo adottato un regime nazionale che impone la cessazione dell'attività professionale di giudici, procuratori e notai che abbiano compiuto 62 anni di età, il quale comporta una disparità di trattamento fondata sull'età non giustificata da finalità legittime e, comunque, non necessaria e appropriata rispetto alle finalità perseguite, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza degli articoli 2 e 6, 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).

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

2. L'articolo 1 della direttiva 2000/78 dispone quanto segue:

«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».

3. L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, di detta direttiva così recita:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un

particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) (...)».

4. L'articolo 6, paragrafo 1, di detta direttiva è formulato come segue:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, 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.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

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;

(...)».

Il diritto ungherese

5. Fino al 31 dicembre 2011, l'articolo 57, paragrafo 2, della legge n. LXVII del 1997 relativa allo status giuridico e alla retribuzione dei giudici consentiva in sostanza ai giudici di restare in carica sino all'età di 70 anni.

6. La nuova Legge fondamentale, adottata il 25 aprile 2011 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2012 (in prosieguo: la «Legge fondamentale»), dispone, al suo articolo 26, paragrafo 2, che, «[ad] eccezione del presidente della Kúria, i giudici possono restare in carica sino all'età pensionabile generale».

7. A tale proposito l'articolo 12, paragrafo 1, delle disposizioni transitorie della Legge fondamentale (in prosieguo: le «disposizioni transitorie») dispone che:

«Se il giudice raggiunge l'età generalmente prevista per il beneficio della pensione di vecchiaia dall'articolo 26, paragrafo 2, della Legge fondamentale entro il 1° gennaio 2012, le sue funzioni cessano il 30 giugno 2012. Se egli raggiunge l'età generalmente prevista per il beneficio della pensione di vecchiaia dall'articolo 26, paragrafo 2, della Legge fondamentale tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2012, le sue funzioni cessano il 31 dicembre 2012».



8. Parimenti, per quanto riguarda i procuratori, ai termini dell'articolo 29, paragrafo 3, della Legge fondamentale, «[ad] eccezione del Procuratore generale, i procuratori possono restare in carica sino all'età limite generalmente prevista per il pensionamento».

9. A tale proposito, l'articolo 13 delle disposizioni transitorie prevede che:

«Se il procuratore raggiunge l'età generalmente prevista per il beneficio della pensione di vecchiaia dall'articolo 29, paragrafo 3, della Legge fondamentale entro il 1° gennaio 2012, le sue funzioni cessano il 30 giugno 2012. Se egli raggiunge l'età generalmente prevista per il beneficio della pensione di vecchiaia dall'articolo 29, paragrafo 3, della Legge fondamentale tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2012, le sue funzioni cessano il 31 dicembre 2012».

10. Quindi, da una parte, ai sensi dell'articolo 90, lettera ha), della legge n. CLXII del 2011 relativa allo status giuridico e alla retribuzione dei giudici (in prosieguo: la «legge del 2011 relativa ai giudici»), entrata in vigore il 1° gennaio 2012, il giudice va in pensione, se «ha raggiunto l'età limite per il pensionamento che gli è applicabile (...), ad eccezione del presidente della Kúria».

11. Dall'altra, conformemente all'articolo 34, lettera d), della legge n. CLXIV del 2011 relativa alla carriera dei procuratori e allo status giuridico del procuratore generale, dei procuratori e degli altri agenti del Pubblico Ministero, «il procuratore cessa di esercitare le sue funzioni di procuratore quando raggiunge l'età limite per il pensionamento che gli è applicabile».

12. Inoltre l'articolo 45, paragrafo 4, della legge n. CCI del 2011, che modifica talune leggi conformemente alla Legge fondamentale, ha modificato, a partire dal 1° gennaio 2014, l'articolo 22, lettera d), della legge n. XLI del 1991 relativa ai notai. Quest'ultimo articolo, nella sua nuova versione, dispone che «[i] notai cessano di esercitare le loro funzioni il giorno in cui raggiungono l'età limite per il pensionamento che è loro applicabile».

13. Nella sua formulazione in vigore sino al 31 dicembre 2009, l'articolo 18, paragrafo 1, della legge n. LXXXI del 1997, relativa alle prestazioni di assicurazione sociale in materia pensionistica (in prosieguo: la «legge Tny»), disponeva che:

«Ha diritto alla pensione di vecchiaia della previdenza sociale, a partire da 62 anni, chiunque abbia compiuto almeno 20 anni di servizio».

14. Nella sua versione entrata in vigore il 1° gennaio 2010 questa stessa disposizione è ora così formulata:

«L'età che dà diritto alla pensione di vecchiaia della previdenza sociale è stabilita come segue:

a) 62 anni per tutti i nati entro il 1° gennaio 1952,

b) 62 anni più 183 giorni per tutti i nati nel 1952,

c) 63 anni per tutti i nati nel 1953,

- d) 63 anni più 183 giorni per tutti i nati nel 1954,
- e) 64 anni per tutti i nati nel 1955,
- f) 64 anni più 183 giorni per tutti i nati nel 1956,
- g) 65 anni per tutti i nati nel 1957 o successivamente».

15. In applicazione del paragrafo 2 di detto articolo 18, ha diritto alla pensione al tasso pieno chiunque:

«a) abbia raggiunto l'età limite per il pensionamento, quale definita al paragrafo 1 supra, corrispondente al suo anno di nascita (...), e

b) abbia esercitato le sue funzioni per almeno 20 anni, e

(...)».

16. Infine, in virtù dell'articolo 230 della legge del 2011 relativa ai giudici, tra i giudici che hanno raggiunto, entro il 1° gennaio 2013, l'età nuovamente fissata per la cessazione obbligatoria dell'attività, le funzioni di quelli che compiono 62 anni entro il 1° gennaio 2012 cessano il 30 giugno 2012, mentre le funzioni di quelli che compiono 62 anni tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2012 cessano il 31 dicembre 2012.

17. Parimenti, l'articolo 160 della legge n. CLXIV del 2011 relativa alla carriera dei procuratori e allo status giuridico del procuratore generale, dei procuratori e degli altri agenti del Pubblico Ministero, contiene disposizioni simili, in sostanza, a quelle previste per i giudici. Quanto ai notai, un regime analogo a quello previsto per i giudici e per i procuratori sarà loro applicato a partire dal 1° gennaio 2014, come è stato menzionato al punto 12 della presente sentenza.

Procedimento precontenzioso e procedimento dinanzi alla Corte

18. Il 17 gennaio 2012 la Commissione ha inviato all'Ungheria una lettera di diffida, in cui ha considerato che detto Stato membro, adottando le disposizioni legislative nazionali che stabiliscono per i giudici, i procuratori e i notai un limite di età che comporta obbligatoriamente la cessazione della loro attività, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza della direttiva 2000/78. Nella sua risposta datata 17 febbraio 2012, detto Stato membro ha contestato l'inadempimento addebitatogli. Il 7 marzo 2012 la Commissione ha emesso un parere motivato, invitando l'Ungheria ad adottare i provvedimenti necessari per ottemperare ai suoi obblighi entro un termine di due mesi a decorrere dal suo ricevimento. Detto Stato membro ha risposto con lettera del 30 marzo 2012.

19. Non considerando soddisfacente tale risposta, il 7 giugno 2012 la Commissione ha proposto il presente ricorso.

20. Con atto separato, depositato nella cancelleria della Corte in medesima data, la Commissione ha depositato una domanda diretta all'applicazione del procedimento accelerato previsto all'articolo 23 bis dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, accolta dal presidente della Corte con ordinanza del 13 luglio 2012.

21. Il 16 luglio 2012 l'Alkotmánybíróság (Corte costituzionale) ha deciso di annullare, con effetto retroattivo, una parte della normativa ungherese censurata dalla Commissione. Su domanda della cancelleria della Corte, il 25 luglio 2012 la Commissione ha trasmesso le proprie osservazioni in merito a detta decisione e ha mantenuto sia il suo ricorso sia la sua domanda di procedimento accelerato. L'Ungheria ha quindi depositato il proprio controricorso in data 14 agosto 2012, nel quale ha parimenti preso posizione sulle conseguenze di detta decisione sulla presente causa.

Sul ricorso

Argomenti delle parti

22. La Commissione sostiene che le disposizioni controverse sono contrarie agli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 in quanto introdurrebbero una discriminazione ingiustificata e, ad ogni modo, non sarebbero né appropriate né necessarie per raggiungere le finalità asseritamente legittime invocate dall'Ungheria.

23. In via preliminare, l'Ungheria fa valere che la presente causa ha perso parte del suo oggetto in quanto, con la sua sentenza, l'Alkotmánybíróság ha annullato con effetto retroattivo gli articoli 90, lettera ha), e 230 della legge del 2011 relativa ai giudici. Pertanto non occorrerebbe più statuire sulla parte corrispondente del ricorso. La Commissione non ritiene invece che tale sentenza abbia effetti sul ricorso.

Sulla discriminazione

24. Secondo la Commissione la normativa ungherese di cui trattasi viola l'articolo 2 della direttiva 2000/78 in quanto introduce una discriminazione fondata sull'età tra i giudici, i procuratori e i notai che abbiano raggiunto i limiti di età fissati da detta normativa per essere ammessi alla pensione e coloro che possono restare in attività. Infatti, l'abbassamento da 70 a 62 anni del limite di età che comporta obbligatoriamente per i giudici, i procuratori e i notai la cessazione della loro attività introdurrebbe una disparità di trattamento fondata sull'età tra le persone di una determinata professione. Pur riconoscendo che l'Ungheria è libera di fissare l'età pensionabile di dette persone, la Commissione fa valere che il nuovo regime incide profondamente sulla durata del rapporto di lavoro che vincola le parti nonché, più in generale, sull'esercizio da parte delle persone interessate della loro attività professionale, impedendo la partecipazione futura delle medesime alla vita attiva. La Commissione precisa a tal riguardo che la circostanza che, nel passato, le persone interessate erano soggette ad un regime più favorevole di quello applicabile agli altri dipendenti del settore pubblico non esclude che detta normativa costituisca una discriminazione.

25. L'Ungheria ribatte che non esiste alcuna discriminazione nella fattispecie. Infatti, la Commissione avrebbe valutato la normativa di cui trattasi solo in modo isolato, senza tener conto

del contesto generale in cui si inserisce. In particolare, l'abbassamento del limite di età che comporta obbligatoriamente la cessazione dell'attività per le persone rientranti nelle categorie professionali interessate sarebbe diretto a correggere una discriminazione positiva di cui tali persone beneficiavano, in quanto unicamente le stesse, contrariamente agli altri dipendenti del settore pubblico, potevano non solo rimanere in servizio sino all'età di 70 anni, ma, in molti casi, potevano anche cumulare il loro trattamento con la pensione di vecchiaia cui avevano diritto a partire dal momento in cui avevano raggiunto l'età pensionabile. Pertanto, la riforma mirerebbe ad introdurre un equilibrio nell'ambito della regolamentazione generale del lavoro.

Sulla giustificazione della discriminazione

26. La Commissione fa valere che la disparità di trattamento addotta non è giustificata conformemente alle condizioni poste all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. Infatti, la legislazione nazionale controversa non perseguirebbe alcuna finalità legittima e, ad ogni modo, non sarebbe proporzionata. Orbene, il rispetto di dette condizioni si imporrebbe non solo con riferimento alla fissazione di un limite di età che comporta obbligatoriamente la cessazione dell'attività, ma anche per quanto riguarda le modifiche di detto limite di età.

27. Quanto all'esistenza di una «finalità legittima» ai sensi di detta disposizione, la Commissione fa valere che, secondo la giurisprudenza della Corte, solo gli obiettivi di politica sociale, come quelli connessi alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, sono idonei a giustificare una deroga al principio del divieto delle discriminazioni fondate sull'età. Orbene, da una parte, dalla normativa di cui trattasi non emerge alcun obiettivo di questo tipo né può essere dedotto dal contesto generale in cui tale normativa si inserisce. Una tale carenza sarebbe di per sé contraria alla direttiva 2000/78 in quanto impedirebbe qualsiasi controllo giurisdizionale della legittimità e della proporzionalità di detta normativa.

28. Dall'altra, la Commissione rileva che, durante la fase amministrativa, l'Ungheria ha invocato, in sostanza, due finalità cui mirerebbe la normativa di cui trattasi, ovvero, in via principale, l'uniformazione delle norme relative al pensionamento per tutti e, a titolo secondario, l'agevolazione dell'ingresso dei giovani giuristi nei tribunali al fine di instaurare una «ripartizione equilibrata delle fasce di età».

29. Orbene, la Commissione ritiene che la prima di dette finalità non possa essere considerata «legittima» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, in quanto la Corte ha escluso che finalità di carattere organizzativo possano giustificare una discriminazione. In risposta all'argomento dell'Ungheria, che fa valere che la Corte, con la sua sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C-159/10 e C-160/10, non ancora pubblicata nella Raccolta), ha adottato una posizione contraria, vale a dire che tali finalità sono legittime, la Commissione afferma che detta sentenza non è applicabile alla fattispecie. Infatti, in detta sentenza, la Corte non avrebbe ampliato la definizione di «finalità legittima» ai sensi di detta disposizione, ma avrebbe constatato che la finalità consistente nell'instaurare una «ripartizione equilibrata delle fasce di età» tra i giovani funzionari e i funzionari più anziani può costituire una «finalità legittima» di politica del lavoro e di mercato del lavoro. A prescindere dalla circostanza che detta «finalità legittima» possa avere conseguenze «organizzative», in termini segnatamente di miglioramento dell'efficacia del servizio

pubblico della giustizia, tali conseguenze non potrebbero essere considerate, di per sé, come «finalità legittime».

30. Quanto alla seconda finalità, la Commissione rileva che l'argomento vertente sulla sostituzione dei giudici più anziani mediante giudici più giovani e sul miglioramento della qualità del servizio pubblico della giustizia che ne risulterebbe è non solo di una «genericità pura e semplice», respinta dalla Corte nella sentenza Fuchs e Köhler, citata, ma anche una forma di pregiudizio legato all'età. Orbene, la direttiva 2000/78 intenderebbe proteggere gli individui proprio contro tali pregiudizi.

31. Con riferimento alla giustificazione della restrizione, l'Ungheria fa valere che il fatto che le norme di cui trattasi, che riguardano tanto i giudici quanto i procuratori e i notai, siano state adottate e siano entrate in vigore nel corso di un medesimo periodo rivela chiaramente l'intenzione del legislatore di unificare, in detti settori, il regime dell'età limite per la cessazione obbligatoria dell'attività, al fine di instaurare una «ripartizione più equilibrata delle fasce di età» nell'ambito delle professioni interessate. Tali finalità sarebbero peraltro «legittime» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, di detta direttiva, come sarebbe stato riconosciuto dalla Commissione stessa.

Sul carattere appropriato e necessario delle disposizioni nazionali di cui trattasi

32. Con riferimento alle due finalità invocate dall'Ungheria cui mirerebbero le disposizioni nazionali controverse, la Commissione considera che, anche a volerle ritenere «finalità legittime» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, tali disposizioni non sono appropriate per raggiungere dette finalità.

33. In primo luogo, dette disposizioni non potrebbero contribuire al perseguimento della finalità di uniformare l'età pensionabile, dato segnatamente che, innanzitutto, il rapporto di servizio dei giudici e dei procuratori cesserà non appena raggiungeranno l'età pensionabile, mentre il rapporto di lavoro degli altri dipendenti del servizio pubblico cesserà solo quando questi ultimi raggiungeranno tale età ed avranno compiuto gli anni di servizio necessari per l'ottenimento di una pensione di vecchiaia completa. Vi sarebbero poi ancora deroghe, come quelle riguardanti il presidente della Kúria, il procuratore generale, i giudici costituzionali o i procuratori aggiunti e i procuratori tirocinanti. Infine, i giudici, i procuratori e i notai non avrebbero la possibilità – contrariamente alle altre categorie professionali rientranti nel settore pubblico – di chiedere di conservare le proprie funzioni «nell'interesse del servizio» dopo aver raggiunto l'età pensionabile.

34. In secondo luogo, quanto alla finalità diretta ad agevolare l'assunzione dei giovani professionisti nel settore pubblico della giustizia, la Commissione sostiene che le modalità di applicazione delle disposizioni di cui trattasi suggeriscono che queste non sono state concepite in modo tale da raggiungere la finalità perseguita. Inoltre, esse non avrebbero consentito il trasferimento di esperienza dai funzionari più anziani verso i giuristi più giovani che accedono alle professioni interessate. Un modo più coerente e durevole di raggiungere la finalità desiderata sarebbe stato quello di abbassare progressivamente il limite di età di cessazione obbligatoria dell'attività.

35. A tal proposito, l'Ungheria ribatte che, in realtà, grazie a tali disposizioni e, parallelamente, alle possibilità di nomina di giuristi più giovani, un gran numero di posti di rango elevato sono

accessibili alla generazione di «mezza età» nei tribunali e presso il Pubblico Ministero. Benché i giudici, i procuratori e i notai più anziani siano costretti a lasciare il servizio, molti di loro resterebbero in servizio. Orbene, la presenza di questi ultimi e la possibilità per i medesimi di accedere a posti elevati garantirebbero la trasmissione ai loro colleghi più giovani dell'esperienza acquisita.

36. La Commissione ritiene anche che un abbassamento così rapido e radicale del limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività vada oltre quanto necessario per raggiungere le finalità invocate, tenuto conto delle gravi conseguenze che un tale cambiamento può comportare per i giudici, i procuratori e i notai interessati. Essi, infatti, sarebbero costretti a lasciare il servizio rapidamente e senza aver avuto il tempo di prendere provvedimenti, in particolare di natura finanziaria, per far fronte alla riduzione del loro reddito.

37. L'Ungheria sostiene invece che i periodi di transizione riguardanti gli interessati erano noti non al momento dell'adozione della normativa controversa, ma a partire dal 20 giugno 2011, quando il Parlamento ungherese ha adottato la legge n. LXXII del 2011 che modifica talune leggi sullo status giuridico conformemente alla Legge fondamentale. Infatti, l'articolo 10, paragrafo 1, di detta legge n. LXXII del 2011 comprendeva già «i termini di preavviso che sarebbero stati successivamente trasposti nella legge del 2011 relativa ai giudici e nelle disposizioni transitorie». In tali circostanze, gli interessati avrebbero potuto conoscere i periodi di transizione previsti dalla normativa ungherese dal mese di giugno del 2011. L'Ungheria aggiunge che, nel caso dei notai, le norme che abbassano il limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività entreranno in vigore solo il 1° gennaio 2014, per cui essi dispongono di un tempo di preparazione ancora più lungo.

Sulla coerenza del regime

38. La Commissione sottolinea che non vi è alcuna coerenza tra la normativa controversa e la riforma ungherese del regime generale delle pensioni. Essa espone che «nel 2012 cesserà, con effetto vincolante, il rapporto di servizio dei giudici, dei procuratori e dei notai di età compresa tra 62 e 70 anni», mentre, «tra il 2014 e il 2022, l'età pensionabile generale e, pertanto, [il limite di età obbligatorio per la cessazione dell'attività] applicabile anche ai giudici, procuratori e notai, passerà progressivamente da 62 a 65 anni». Quindi, la combinazione di tali due riforme sfocerebbe in una situazione estremamente squilibrata per quanto riguarda l'assunzione e la promozione dei giovani giuristi, in quanto, nel corso degli anni 2012 e 2013, è prevedibile che lo Stato proceda ad un'assunzione massiccia di persone per occupare i posti vacanti, mentre, a partire dall'anno 2014 – a causa dell'innalzamento del limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività – tale processo di assunzione dovrà rallentare considerevolmente.

39. Secondo l'Ungheria, l'incoerenza denunciata dalla Commissione, è solo apparente. Infatti, un innalzamento del limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività potrebbe essere osservato in quasi tutti gli Stati membri, circostanza che non rimetterebbe in discussione la logica interna della legislazione controversa. Quest'ultima collega, appunto, tale limite di età per le professioni interessate all'età del beneficio della pensione di vecchiaia, affinché l'età che è stata presa in considerazione corrisponda allo sviluppo economico e demografico che il sistema pensionistico e la politica dell'occupazione sono necessariamente tenuti a seguire. La politica seguita dagli Stati

membri in materia pensionistica si baserebbe dunque sulla considerazione che il limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività e l'età a cui le persone beneficiano della pensione di vecchiaia devono sempre evolvere insieme, in modo tale che possa essere garantita la realizzazione ottimale degli obiettivi di politica del lavoro perseguiti.

## Giudizio della Corte

### Sull'oggetto del ricorso

40. Occorre esaminare, in via preliminare, l'argomento dedotto dall'Ungheria secondo cui non occorrerebbe più statuire su una parte del ricorso, in quanto avrebbe perso il suo oggetto per effetto della sentenza dell'Alkotmánybíróság.

41. Si deve rammentare, a tale proposito, che, secondo costante giurisprudenza, l'esistenza di un inadempimento deve essere valutata in base alla situazione dello Stato membro quale si presentava alla scadenza del termine stabilito nel parere motivato e la Corte non può tener conto dei mutamenti successivi (v., segnatamente, sentenze del 29 gennaio 2004, Commissione/Austria, C-209/02, Racc. pag. I-1211, punto 16, e del 19 luglio 2012, Commissione/Italia, C-565/10, punto 22).

42. Nella fattispecie, è pacifico che, alla scadenza del termine impartito dalla Commissione nel parere motivato, le disposizioni nazionali di cui trattasi erano in vigore. Inoltre, come riconosciuto dalla stessa Ungheria in udienza, le autorità nazionali competenti hanno adottato, sulla base di tali disposizioni, atti amministrativi individuali aventi lo scopo di porre fine ai rapporti di lavoro delle persone interessate.

43. Il 16 luglio 2012, ovvero successivamente alla scadenza di detto termine intervenuta il 7 aprile 2012, l'Alkotmánybíróság ha emanato la sentenza con la quale ha annullato gli articoli 90, lettera ha), e 230 della legge del 2011 relativa ai giudici.

44. Secondo l'Ungheria, poiché detta sentenza ha pronunciato l'annullamento retroattivo di detti articoli 90, lettera ha), e 230, i medesimi non potrebbero più essere considerati in vigore al momento della scadenza del termine impartito nel parere motivato.

45. Tuttavia, è giocoforza constatare a tale proposito che, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 41 della presente sentenza, la data che la Corte deve tenere in considerazione per valutare l'esistenza dell'inadempimento contestato all'Ungheria è il 7 aprile 2012. La retroattività della sentenza dell'Alkotmánybíróság non può dunque far scomparire l'oggetto del presente ricorso dato che l'annullamento degli articoli 90, lettera ha), e 230 della legge del 2011 relativa ai giudici deriva da un evento sopravvenuto successivamente a tale data e che, per tale ragione, non può essere preso in considerazione.

46. Occorre constatare, in ogni caso, che, da una parte, la suddetta sentenza non ha alcun effetto per quanto riguarda le disposizioni transitorie che prevedono regole analoghe a quelle contenute agli articoli 90, lettera ha), e 230 della legge del 2011 relativa ai giudici. Dall'altra, poiché

l'annullamento di queste ultime disposizioni non ha inciso direttamente sulla validità degli atti individuali con cui è stato posto fine ai rapporti di lavoro delle persone interessate, queste ultime non sono automaticamente reintegrate nel servizio. Al contrario, per essere reintegrate, tali persone sono obbligate a proporre ricorsi di annullamento di detti atti, ricorsi il cui esito, come è stato confermato in udienza dalla stessa Ungheria, non è certo.

47. Di conseguenza, occorre statuire sull'integralità del ricorso.

Nel merito del ricorso

48. Per valutare la fondatezza dell'addebito contestato all'Ungheria dalla Commissione occorre ricordare che, ai termini dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, «per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della medesima direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di quest'ultima precisa che, ai fini dell'applicazione del suo n. 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva in parola, una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra in una situazione analoga (sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 42).

49. Nella fattispecie, non è contestato che le disposizioni nazionali controverse prevedono che i giudici, i procuratori ed i notai interessati cessino il servizio ex lege quando compiano 62 anni di età.

50. Le persone che esercitano tali professioni e hanno compiuto 62 anni di età si trovano in una situazione paragonabile a quella delle persone più giovani che esercitano le medesime professioni. Tuttavia, le prime, a causa della loro età, sono costrette a cessare il servizio ex lege (v., per analogia, sentenze citate Fuchs e Köhler, punto 34, nonché Prigge e a., punto 44).

51. Infatti, si deve ritenere che le disposizioni controverse, in applicazione delle quali il raggiungimento dell'età da esse fissata per accedere alla pensione comporta la cessazione ex lege del contratto di lavoro, impongano un trattamento meno favorevole ai lavoratori che hanno 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, come contemplata all'articolo 2, paragrafi 1 e 2, lettera a), della direttiva 2000/78 (v., in tal senso, sentenza del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Racc. pag. I-8531, punto 51).

52. L'Ungheria fa valere, a tale proposito, che, in realtà, tali disposizioni hanno abbassato il limite di età di cessazione obbligatoria dell'attività per rimediare ad una situazione di discriminazione positiva di cui beneficiavano i giudici, i procuratori ed i notai in virtù del regime precedentemente in vigore, in quanto potevano restare in servizio sino all'età di 70 anni, contrariamente agli altri dipendenti del servizio pubblico.

53. Una siffatta circostanza non può tuttavia rimettere in discussione l'esistenza di una disparità di trattamento tra le persone che devono cessare il servizio a motivo del compimento dei 62 anni di età



e quelle che, non avendo ancora compiuto tale età, possono restare in servizio. Infatti, la disparità di trattamento fondata sull'età si basa sull'esistenza stessa di un limite di età oltre il quale le persone interessate cessano il servizio, indipendentemente dall'età adottata per tale limite e, a maggior ragione, per il limite precedentemente applicabile.

54. Occorre, di conseguenza, constatare che le disposizioni di cui trattasi introducono una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età ai sensi del combinato disposto degli articoli 1 e 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

55. Risulta tuttavia dall'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 che una disparità di trattamento in ragione dell'età non costituisce discriminazione quando è obiettivamente e ragionevolmente giustificata, nel contesto del diritto nazionale, da una finalità legittima e quando i mezzi per realizzare tale finalità sono appropriati e necessari (sentenza Prigge e a., citata, punto 77, nonché del 5 luglio 2012, Hörnfeldt, C-141/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 21).

56. Occorre pertanto verificare se le disposizioni controverse siano giustificate da una finalità legittima e se i mezzi adottati per conseguirla siano appropriati e necessari, in osservanza del principio di proporzionalità.

57. Per quanto riguarda, in primo luogo, le finalità perseguite da tali disposizioni, occorre innanzitutto rilevare che non è determinante la circostanza invocata dalla Commissione che da queste ultime non emerge espressamente alcuna finalità specifica.

58. Infatti, non si può dedurre dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 che una mancanza di precisione della normativa nazionale di cui trattasi riguardo allo scopo perseguito abbia la conseguenza di escludere automaticamente che essa possa essere giustificata ai sensi della disposizione suddetta. In mancanza di una tale precisazione, è importante che altri elementi, attinenti al contesto generale della misura interessata, consentano l'identificazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima, al fine di esercitare un controllo giurisdizionale quanto alla sua legittimità e al carattere appropriato e necessario dei mezzi adottati per realizzare detto obiettivo (v. sentenze citate Fuchs e Köhler, punto 39, nonché Hörnfeldt, punto 24).

59. Occorre pertanto esaminare gli argomenti che l'Ungheria ha fatto valere nell'ambito del procedimento precontenzioso, nonché nelle sue memorie e in udienza, secondo cui le disposizioni in questione mirano a raggiungere, sostanzialmente, due finalità, ovvero, da una parte, l'uniformazione, nell'ambito delle professioni rientranti nel pubblico impiego, del limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività, pur garantendo la praticabilità del regime pensionistico, un livello elevato di occupazione nonché il miglioramento della qualità e dell'efficacia delle attività dell'amministrazione della giustizia interessate, e, dall'altra, l'introduzione di una «ripartizione più equilibrata delle fasce di età» che agevoli l'accesso dei giovani giuristi alle professioni di giudice, di procuratore o di notaio e che garantisca loro una carriera più rapida.

60. Quanto alla legittimità di dette finalità, occorre ricordare, in secondo luogo, che la Corte ha già dichiarato che le finalità da ritenersi «legittime» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 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 (v. sentenze del 5 marzo 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Racc. pag. I-1569, punto 46; del 18 giugno 2009, *Hütter*, C-88/08, Racc. pag. I-5325, punto 41, nonché *Prigge e a.*, cit., punto 81).

61. Per quanto riguarda la finalità di uniformazione, nell'ambito delle professioni rientranti nel pubblico impiego dei limiti di età per la cessazione obbligatoria dell'attività, occorre constatare, come rileva l'avvocato generale al paragrafo 63 della sua presa di posizione, che, in quanto il perseguimento di una tale finalità consente di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento per tutte le persone di un dato settore e in relazione ad un elemento essenziale del loro rapporto di lavoro, quale il momento di pensionamento, tale finalità può costituire una finalità legittima della politica del lavoro.

62. Quanto alla finalità diretta ad instaurare una ripartizione più equilibrata delle fasce di età che agevoli l'accesso dei giovani giuristi alle professioni di giudice, di procuratore o di notaio, basta constatare che la Corte ha già avuto occasione di considerare che la finalità consistente nell'instaurare una ripartizione equilibrata delle fasce di età tra giovani funzionari e funzionari più anziani al fine di favorire l'occupazione e la promozione dei giovani, di ottimizzare la gestione del personale e, al tempo stesso, di prevenire le eventuali controversie vertenti sull'idoneità del dipendente ad esercitare la sua attività dopo una certa età, il tutto mirando ad offrire un servizio della giustizia di qualità, può costituire una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro (sentenza *Fuchs e Köhler*, cit., punto 50).

63. Anche se da quanto precede deriva che le disposizioni controverse sono giustificate da finalità legittime, occorre ancora verificare, infine, se le disposizioni nazionali in questione costituiscano mezzi appropriati e necessari per realizzare tali due finalità.

64. Per quanto attiene alla prima finalità, tali disposizioni sono, in linea di principio, un mezzo appropriato per realizzare l'obiettivo di uniformazione perseguito dall'Ungheria, nella parte in cui sono dirette proprio, se non a eliminare, perlomeno a ridurre considerevolmente la diversità dei limiti di età per la cessazione obbligatoria dell'attività per il complesso delle professioni rientranti nel servizio pubblico della giustizia.

65. Occorre, tuttavia, ancora determinare se dette disposizioni costituiscano anche un mezzo necessario a tali fini.

66. Orbene, per esaminare se le disposizioni in questione eccedano quanto necessario per realizzare le finalità perseguite ed arrechino un pregiudizio eccessivo agli interessi delle persone cui tali disposizioni si riferiscono, occorre ricollocare tali disposizioni nel contesto normativo in cui esse si inseriscono e prendere in considerazione tanto il danno che esse possono causare ai soggetti interessati, quanto i vantaggi che ne traggono la società nel suo complesso e gli individui che la compongono (v. sentenza del 12 ottobre 2010, *Rosenblatt*, C-45/09, Racc. pag. I-9391, punto 73).

67. Occorre rilevare, a tale riguardo, che le categorie di persone interessate dalle dette disposizioni beneficiavano, sino all'entrata in vigore delle medesime, di una deroga che consentiva loro di restare in servizio sino all'età di 70 anni, circostanza che ha fatto sorgere in capo a dette persone la speranza fondata del loro mantenimento in servizio sino a tale età.

68. Orbene, le disposizioni in questione hanno abbassato bruscamente e considerevolmente il limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività, senza prevedere misure transitorie idonee a tutelare il legittimo affidamento delle persone interessate.

69. Pertanto, per effetto della normativa di cui trattasi, che è entrata in vigore solo il 1° gennaio 2012, da una parte, tutti i giudici e i procuratori che abbiano compiuto 62 anni prima di tale data saranno costretti a lasciare il servizio il 30 giugno 2012, vale a dire dopo un periodo di sei mesi e coloro che compiono tale età tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2012 cesseranno il servizio il 31 dicembre 2012, ovvero un periodo che non supererà in alcun caso un anno e che, nella maggior parte dei casi, sarà inferiore. Dall'altra, i notai che compiono 62 anni entro il 1° gennaio 2014 cesseranno il servizio in tale data, ovvero al più tardi due anni dopo l'entrata in vigore del nuovo regime pensionistico.

70. Ciò premesso, le persone interessate lasciano d'ufficio e definitivamente il mercato del lavoro senza aver avuto il tempo di adottare i provvedimenti, segnatamente di natura economica e finanziaria, che una tale situazione richiede, tenuto conto della circostanza che, da una parte, la loro pensione di vecchiaia è, come è stato precisato in udienza, inferiore almeno del 30% rispetto alla loro retribuzione e, dall'altra, che la cessazione dell'attività non tiene conto dei periodi contributivi, circostanza che non garantisce quindi il diritto ad una pensione a tasso pieno.

71. È giocoforza constatare che l'Ungheria non ha fornito alcun elemento che consenta di dimostrare che nessuna disposizione meno restrittiva avrebbe consentito di pervenire alla finalità di cui trattasi.

72. Certo, tale Stato membro ha sostenuto che le persone interessate hanno avuto la possibilità di prevedere, a partire dal 2011, le modifiche del loro regime pensionistico, dato che l'articolo 10, paragrafo 1, della legge n. LXXII del 2011 che modifica talune leggi sullo status giuridico conformemente alla Legge fondamentale conteneva già i «termini di preavviso», che sarebbero stati trasposti anche nella legge del 2011 relativa ai giudici e nelle disposizioni transitorie. Tuttavia, pur supponendo che detti termini siano stati sufficienti per evitare qualsiasi pregiudizio alle persone interessate, occorre rilevare che l'Ungheria non ha affatto precisato che la normativa controversa permetteva ai giudici, ai procuratori e ai notai di prevedere con un grado di certezza sufficiente le modifiche programmate del loro regime pensionistico e di prendere i provvedimenti necessari.

73. Inoltre, l'Ungheria non ha nemmeno indicato le ragioni per cui, da una parte, essa ha proceduto ad un abbassamento di otto anni dell'età pensionistica, senza prevedere uno scaglionamento graduale di detta modifica, mentre, dall'altra, la legge Tny non solo prevedeva che l'innalzamento di tre anni dell'età pensionistica, vale a dire il passaggio da 62 a 65 anni, sarebbe stato effettuato a partire dal 2014 su un periodo di otto anni, ma era anche entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2010, vale a dire quattro anni prima che essa divenisse applicabile.

74. Orbene, come evidenzia l'avvocato generale al paragrafo 66 della sua presa di posizione, tali differenze tra le disposizioni controverse e la legge Tny suggeriscono che gli interessi di coloro cui si applica l'abbassamento del limite di età pensionabile non sono stati presi in considerazione allo stesso modo di quelli degli altri dipendenti del pubblico impiego per i quali detto limite di età è stato innalzato.

75. Con riferimento a quanto precede, occorre concludere che le disposizioni di cui trattasi non sono necessarie per raggiungere la finalità di uniformazione invocata dall'Ungheria.

76. Quanto alla seconda finalità, diretta ad instaurare una ripartizione più equilibrata delle fasce di età che agevoli l'accesso dei giovani giuristi alle professioni di giudice, di procuratore o di notaio e che garantisca loro una carriera più rapida, occorre considerare che, come evidenzia l'Ungheria, l'abbassamento del limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività ha la conseguenza di rendere vacanti numerosi posti che potranno essere occupati da giovani giuristi nonché di accelerare la rotazione e il rinnovo del personale delle professioni interessate.

77. Tuttavia, tali effetti apparentemente positivi nel breve termine possono rimettere in discussione la possibilità di pervenire ad una «ripartizione delle fasce d'età» realmente equilibrata nel medio e lungo termine.

78. Infatti, se, nel corso del 2012, il rinnovo del personale delle professioni interessate sarà oggetto di un acceleramento molto significativo a motivo della circostanza che otto classi di età saranno sostituite da una sola, vale a dire quella del 2012, tale ritmo di rotazione subirà un rallentamento del pari radicale nel 2013 quando solo una classe d'età dovrà essere sostituita. Per di più, tale ritmo di rotazione sarà sempre più lento man mano che il limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività aumenterà progressivamente da 62 a 65 anni, in applicazione dell'articolo 18, paragrafo 1, della legge Tny, comportando anche un peggioramento delle possibilità di accesso dei giovani giuristi alle professioni della giustizia.

79. Ne consegue che le disposizioni di cui trattasi non sono appropriate per perseguire la finalità della introduzione di una «ripartizione delle fasce di età» più equilibrata.

80. Ciò premesso, occorre constatare che le disposizioni nazionali controverse che introducono una disparità di trattamento non rispettano il principio di proporzionalità e che, pertanto, il ricorso della Commissione deve essere accolto.

81. Con riferimento a tutto quanto precede, occorre dichiarare che L'Ungheria, avendo adottato un regime nazionale che impone la cessazione dell'attività professionale di giudici, procuratori e notai che abbiano compiuto 62 anni di età, il quale comporta una disparità di trattamento in ragione dell'età non proporzionata rispetto alle finalità perseguite, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza degli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

Sulle spese

82. Ai sensi dell'articolo 138, paragrafo 1, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ne ha fatto domanda, l'Ungheria, rimasta soccombente, va condannata alle spese.

Dispositivo

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara e statuisce:

1) L'Ungheria, avendo adottato un regime nazionale che impone la cessazione dell'attività professionale di giudici, procuratori e notai che abbiano compiuto 62 anni di età, il quale comporta una disparità di trattamento in ragione dell'età non proporzionata rispetto alle finalità perseguite, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza degli articoli 2 e 6, 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.

2) L'Ungheria è condannata alle spese.