

**Causa C-511/19****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte****Data di deposito**

4 luglio 2019

**Giudice del rinvio:**

Areios Pagos (Corte di Cassazione, Grecia)

**Data della decisione di rinvio:**

11 giugno 2019

**Ricorrente:**

AB

**Resistente:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

**Oggetto del procedimento principale**

Rinvio pregiudiziale - Articolo 267 TFUE - Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro - Discriminazione fondata sull'età - Discriminazione indiretta - Normativa nazionale che prevede un regime di riserva di manodopera per i dipendenti del settore pubblico sulla base del criterio della prossimità alla maturazione delle condizioni per il trattamento pensionistico di vecchiaia - Giustificazione della normativa nazionale.

**Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale**

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 TFUE

**Questioni pregiudiziali**

- A) Se costituisca discriminazione indiretta fondata sull'età, ai sensi degli articoli 2, paragrafi 1 e 2, lettera b) e 3, paragrafo 1, lettera c) della direttiva 2000/78, l'adozione da parte dello Stato membro della normativa,

applicabile dallo Stato, dalle autorità locali e dalle persone giuridiche di diritto pubblico e in generale da tutti gli enti del settore pubblico allargato (organismi di diritto privato) in quanto datori di lavoro, come quella di cui all'articolo 34 paragrafi 1, sottoparagrafo c, 3, primo comma, e 4, della legge n. 4024/2011, in base alla quale il personale con contratto di lavoro di diritto privato degli enti suddetti è sottoposto ad un regime di riserva di manodopera per un periodo non superiore a ventiquattro (24) mesi con l'unico criterio sostanziale della prossimità alla maturazione delle condizioni per la pensione di vecchiaia, corrispondente a trentacinque anni (35) di contributi nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2013, in considerazione anche del fatto che ai sensi della pertinente normativa in materia di assicurazione in vigore all'epoca, oltre ad altri casi non rilevanti nel caso di specie, per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia in forza di un rapporto di lavoro subordinato, erano richiesti (almeno) 10 500 giorni lavorativi (35 anni) di assicurazione all'IKA o ad altro ente assicurativo dei lavoratori dipendenti e il compimento (almeno) di 58 anni di età del lavoratore, senza certamente escludere, a seconda del caso concreto, che il periodo di assicurazione (35 anni) venisse compiuto ad un'età diversa.

- B) In caso di risposta affermativa al quesito di cui alla lettera A), se l'adozione del regime di riserva di manodopera possa essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata, ai sensi degli articoli 2, paragrafo 2, lettera b) i), e 6, paragrafo 1, lettera a) della direttiva, dalla necessità immediata di garantire risultati organizzativi, operativi e di bilancio e in particolare dalla necessità urgente di ridurre la spesa pubblica al fine di raggiungere obiettivi quantitativi specifici entro la fine del 2011, i quali vengono menzionati nella relazione illustrativa della legge, come specificato nel quadro di bilancio a medio termine, allo scopo di rispettare gli impegni assunti dallo Stato nei confronti dei suoi partner-creditori per far fronte all'acuta e prolungata crisi economica e finanziaria che attraversava il paese e al contempo razionalizzare e contenere l'espansione del settore pubblico.
- C) In caso di risposta affermativa al quesito di cui alla lettera B),
- 1) se l'adozione di una misura, come quella di cui all'articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo c, della legge n. 4024/2011, che prevede un drastico taglio alle retribuzioni del personale sottoposto al regime di riserva di manodopera del 60% del suo stipendio base percepito al momento del collocamento in tale regime di riserva di manodopera, senza che detto personale sia peraltro obbligato a lavorare per l'ente pubblico interessato e che comporta (de facto) la perdita dell'eventuale aumento salariale e l'avanzamento di carriera per il periodo che va dal suo collocamento in regime di riserva di manodopera fino al suo licenziamento per pensionamento con trattamento pensionistico di vecchiaia, sia appropriata e necessaria per il conseguimento della suddetta finalità, ai sensi degli articoli 2, paragrafo 2, lettera b) i), e 6, paragrafo 1, lettera a) della direttiva, in una situazione in cui, cumulativamente:

- a) tale personale conserva la possibilità di trovare un altro impiego (nel settore privato) o può esercitare una libera professione o mestiere nel corso della riserva di manodopera senza perdere il diritto a percepire l'importo summenzionato sullo stipendio base, salvo che le retribuzioni o il reddito derivante dal nuovo lavoro o occupazione superino le retribuzioni percepite antecedentemente alla decorrenza del regime della riserva di manodopera, nel qual caso il suddetto importo dello stipendio base verrà ridotto per l'eccedenza - articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo f);
- b) l'ente pubblico datore di lavoro, e in caso di sua abolizione, l'OAED assume l'obbligo di versare all'ente assicurativo interessato fino al momento del pensionamento del dipendente i contributi previdenziali, sia del datore di lavoro che del lavoratore, relativi alla pensione principale, alla pensione integrativa, all'assistenza sociale e sanitaria, sulla base delle retribuzioni percepite da quest'ultimo prima della sua collocazione in regime di riserva di manodopera - articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo d);
- c) sono previste deroghe al regime di riserva di manodopera per i gruppi sociali vulnerabili che necessitano di protezione (coniuge di chi è sottoposto alla riserva di manodopera, coniuge o figlio con tasso di invalidità almeno del 67% convivente e a carico del dipendente, dipendente con tasso di invalidità almeno del 67%, famiglie numerose, genitori single che convivono e sono a carico del dipendente) - articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo b);
- d) viene offerta prioritariamente la possibilità di trasferimento di detto personale ad altri posti vacanti di enti pubblici sulla base di criteri oggettivi e meritocratici mediante l'inserimento nelle graduatorie dell'ASEP - articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo a) - possibilità tuttavia limitata di fatto per la riduzione drastica delle assunzioni di personale da parte di diversi enti pubblici, a causa della necessità di ridurre le spese;
- e) viene assicurata l'adozione di provvedimenti per il rimborso dei prestiti che i dipendenti collocati in riserva di manodopera avevano ricevuto dalla Cassa Depositi e Prestiti e per concludere un accordo tra lo Stato greco e l'Associazione delle banche greche al fine di agevolare il rimborso dei prestiti che detto personale aveva ricevuto da altre banche, in proporzione al loro reddito familiare complessivo e alla loro situazione patrimoniale - articolo 34, paragrafi 10 e 11;
- f) una legge recente (articolo 1, paragrafo 15, della legge n. 4038/2012 - GU serie A', n. 14) prevede con priorità assoluta l'adozione di un regolamento sulle pensioni e sull'ordine di pagamento per il personale di cui alle lettere b) e c) e, comunque, non oltre i quattro mesi dal suo

licenziamento e dalla presentazione della relativa documentazione ai fini del riconoscimento della pensione;

- g) la succitata perdita dell'avanzamento di carriera e dell'aumento salariale per il periodo in cui il personale con contratto di lavoro di diritto privato viene posto in regime di riserva di manodopera e fino al suo licenziamento per pensionamento con pensione di vecchiaia non avrà luogo nella maggior parte dei casi, incluso il caso di specie, poiché il lavoratore, a causa della sua lunga permanenza all'ente pubblico, avrà esaurito la scala salariale o/e l'avanzamento di carriera previsti dalla normativa vigente per la sua progressione.

2) Se l'adozione di una misura, come quella di cui all'articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo e), della legge n. 4024/2011, che comporta la perdita totale (o analogica), ai sensi dell'articolo 8, comma b), della legge n. 3198/1955, dell'indennità in caso di licenziamento o cessazione del dipendente dal suo lavoro, a causa della maturazione delle condizioni per accedere alla pensione di vecchiaia, nella misura del 40% dell'indennità di licenziamento prevista per i dipendenti con assicurazione integrativa (che, quando riguarda enti pubblici che sono di pubblica utilità o vengono sovvenzionati dallo Stato, come il resistente in quanto persona giuridica di diritto privato, non può superare al massimo l'importo di EUR 15 000,00), mediante la compensazione della stessa con le retribuzioni ridotte percepite nel corso della riserva di manodopera, sia appropriata e necessaria per il conseguimento della suddetta finalità, ai sensi degli articoli 2, paragrafo 2, lettera b) i), e 6, paragrafo 1, lettera a) della direttiva, considerato che in ogni caso tale personale avrebbe ottenuto detta indennità ridotta conformemente alla legislazione del lavoro vigente sopracitata, tanto nel caso di dimissioni quanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente in cui lavorava.

### **Disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione**

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 2000, n. L 303, pag. 16): considerando 25 e articoli 1 e 2, paragrafi 1 e 2, lettera b), articolo 3, paragrafo 1, lettera c) e articolo 6, paragrafo 1, lettera a)

### **Disposizioni del diritto nazionale**

Legge n. 4024/2011, Regime pensionistico, tabella unica degli stipendi - livelli, riserva di manodopera e altre disposizioni di attuazione del quadro di bilancio a medio termine 2012-2015 (GU, serie A', n. 226): articolo 34

Legge n. 3304/2005, Attuazione del principio della parità di trattamento indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (GU, serie A', n. 16)

Legge n. 4443/2016 I) Recepimento (...) della direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, (...) (GU, serie A', n. 232)

### **Breve illustrazione dei fatti e del procedimento**

- 1 Il sig. AB, ricorrente nella causa principale, veniva assunto dal convenuto della causa principale, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (in prosieguito: «l'OAKA»), in data 23 giugno 1982 con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e con la specializzazione di tecnico elettronico.
- 2 Con atto confermativo dell'OAKA del 30 dicembre 2011, il sig. AB veniva de jure sottoposto dal 1° gennaio 2012 al regime di riserva di manodopera in applicazione dell'articolo 34, paragrafi 1, sottoparagrafo c), 3, primo comma, 4 e 8, della legge 4024/2011. Mentre percepiva come retribuzione al momento del suo collocamento in riserva di manodopera l'importo di EUR 3.775,58 (lordi) al mese, dopo tale collocamento la sua retribuzione veniva ridotta del 60% del suo stipendio base ed ammontava dal 1° gennaio 2012 a EUR 1.064,99 (lordi) al mese.
- 3 In data 30 aprile 2013 l'OAKA chiedeva la risoluzione del contratto di lavoro del sig. AB e, in applicazione della disposizione di cui all'articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo e) della legge 4024/2011, che prevedeva la compensazione dell'indennità dovuta in caso di licenziamento con le retribuzioni versate al dipendente nel corso della riserva di manodopera, non gli versava l'indennità legale per aver maturato le condizioni al fine di percepire la pensione di vecchiaia dall'ente di assicurazione interessato.
- 4 Invocando, tra l'altro, l'incompatibilità delle succitate disposizioni dell'articolo 34 della legge 4024/2011, in quanto le stesse introducono una disparità di trattamento fondata sull'età, con le disposizioni della direttiva 2000/78, il sig. AB proponeva azione legale dinanzi al Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunale monocratico di primo grado di Atene, Grecia) chiedendo, in particolare, che venisse dichiarata la nullità del suo collocamento nel regime della riserva di manodopera dal 1° gennaio 2012, venisse condannato l'OAKA a versargli la differenza tra la retribuzione percepita prima del suo collocamento in riserva di manodopera e la retribuzione percepita successivamente a tale status per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2012 e il 30 aprile 2013, e che venisse altresì condannato l'OAKA a versargli la somma totale di EUR 32 108,04, a titolo di indennità di licenziamento (senza il limite di EUR 15 000,00) con gli interessi legali.
- 5 Il Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunale monocratico di primo grado di Atene) accoglieva parzialmente la domanda. In particolare, tale giudice nella sua

sentenza, fra l'altro, dopo aver constatato che il collocamento del sig. AB in regime di riserva di manodopera in applicazione dell'articolo 34 della legge 4024/2011 era stato scelto unicamente in ragione del suo incombente pensionamento e, di conseguenza, costituiva una disparità di trattamento fondata sull'età, senza che ciò costituisse una finalità oggettiva e razionalmente legittima, in violazione delle pertinenti disposizioni della direttiva 2000/78, recepita nel diritto nazionale dalla legge n. 3304/2005 (successivamente sostituita dalla legge n. 4443/2016), interpretando la suddetta disposizione dell'articolo 34 della legge 4024/2011 secondo la lettera e lo scopo della direttiva, accertava che il collocamento del sig. AB in regime di riserva di manodopera era nullo e, pertanto, gli riconosceva le succitate differenze retributive per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2012 e il 30 aprile 2013, nonché l'obbligo di OAKA a versargli a titolo di indennità di licenziamento la somma di EUR 15 000,00.

- 6 Avverso la sentenza del Tribunale di primo grado di Atene, l'OAKA presentava appello dinanzi al Monomeles Efeteio Athinon (Corte d'appello monocratica di Atene, Grecia), il quale rigettava il ricorso in quanto infondato. In particolare, il giudice di secondo grado riconosceva, tra l'altro, che il sig. AB non aveva diritto alle differenze retributive per il suddetto periodo, poiché il suo inserimento nel regime di riserva di manodopera ai sensi dell'articolo 34 della legge n. 4024/2011 era del tutto valido, in quanto non contrastava né alle disposizioni della Costituzione né alle disposizioni della direttiva.
- 7 Secondo il giudice di secondo grado, l'istituto della riserva di manodopera risponde alla necessità di limitare e razionalizzare la spesa retributiva per il risanamento delle finanze pubbliche, come pure contenere l'espansione della spesa pubblica e del settore pubblico allargato, come stabilito nell'ambito del pertinente quadro di strategia di bilancio a medio termine durante il protrarsi della crisi economica del paese e che, in ogni caso, giustifica la disparità di trattamento in base al criterio orizzontale e oggettivo di prossimità nella determinazione del diritto al pensionamento con trattamento pensionistico intero e nel contempo costituisce (poiché consente ai dipendenti a esso sottoposti di coprire le loro esigenze primarie fino al loro pensionamento e contemporaneamente assicura la protezione dei gruppi sociali vulnerabili e la soluzione delle questioni relative al rimborso dei prestiti sulla casa, con la conseguenza di non intaccare il nucleo dei diritti costituzionali e sociali) una misura appropriata e necessaria per il conseguimento della succitata finalità.
- 8 Il giudice d'appello riteneva inoltre che l'OAKA rientrava tra gli organismi per i quali viene prevista un'indennità di licenziamento ridotta e che, pertanto, la dovuta indennità di licenziamento del sig. AB ammontava a EUR 15 000,00 (come era stato deciso anche dal giudice di primo grado), compensata con le retribuzioni che aveva già percepito durante il regime di manodopera, in applicazione dell'articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo e), della legge 4024/2011.

- 9 Avverso la sentenza della Corte d'appello di Atene il sig. AB proponeva ricorso per cassazione. Sosteneva, tra l'altro, che la sentenza impugnata incorre in errore nell'accettare che le disposizioni di cui all'articolo 34, paragrafi 1, sottoparagrafo c), 2 e 3, primo comma, 4 e 9, della legge 4024/2011 sulla riserva di manodopera siano conformi alla Costituzione e alle disposizioni degli articoli 2, paragrafo 1, lettera b), 3, paragrafo 1, lettera c), e 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 sul divieto di discriminazione fondato sull'età, violando le succitate disposizioni sostanziali della Costituzione e del diritto dell'Unione.

### **Sintesi dei motivi dell'ordinanza di rinvio**

- 10 Secondo la relazione illustrativa della legge 4024/2011, le disposizioni di cui all'articolo 34 che danno attuazione alla misura della riserva di manodopera, come previsto dal quadro strategico di bilancio a medio termine e dall'articolo 37, paragrafo 7, della legge n. 3986/2011, al fine di rispettare gli impegni assunti dallo Stato nei confronti dei suoi partner-creditori di porre in riserva 30 000 lavoratori del settore pubblico, di risparmiare EUR 300 000 000 nell'anno 2012 e di completare la procedura entro la fine del 2011. Inoltre, secondo la medesima relazione, i principali vantaggi dell'adozione della misura sono la necessità immediata di garantire risultati organizzativi, operativi e di bilancio allo scopo di conseguire gli obiettivi strategici della sostenibilità del settore pubblico e la riduzione della spesa pubblica, senza al contempo che il maggior numero dei lavoratori sottoposti a tale regime venisse portato allo stato di disoccupazione, bensì alla sicurezza del pensionamento e senza che vi fosse una grave agitazione del personale della pubblica amministrazione e del settore pubblico allargato e senza che, nella maggior parte dei casi, venisse gravato sui suddetti enti il costo dell'indennità di licenziamento, il che sarebbe stato particolarmente svantaggioso dal punto di vista finanziario.
- 11 Tenendo conto del suddetto obiettivo, l'intervento del legislatore di cui sopra che istituisce il regime della riserva di manodopera sulla base del criterio orizzontale della prossimità alla maturazione da parte del lavoratore di una pensione di vecchiaia dall'ente assicurativo interessato, non viola i principi costituzionali fondamentali sanciti dagli articoli 2 (tutela della dignità dell'uomo), 4 (uguaglianza dei cittadini) e 5 (libero sviluppo della personalità) della Costituzione. Ciò in ragione del fatto che, in caso di prolungata crisi economica, il legislatore può introdurre misure per la riduzione diretta della spesa pubblica che comportano un onere economico a carico di ampi gruppi di popolazione, mirando al contempo al miglioramento futuro della situazione economica e di bilancio, tenuto conto peraltro che con tali misure viene perseguito contestualmente l'obiettivo legittimo della razionalizzazione e sostenibilità del settore pubblico allargato, mentre allo stesso tempo con norme specifiche consente ai lavoratori sottoposti a tale regime di coprire almeno una parte delle loro esigenze primarie e adotta disposizioni speciali per attenuarne gli effetti negativi subiti, in modo da non ledere il nucleo fondamentale della tutela costituzionale individuale e dei diritti sociali.

- 12 Peraltro, il personale dello Stato, degli enti locali, delle persone giuridiche di diritto pubblico e in generale degli enti pubblici, come è anche l'OAKA, con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, occupando i relativi posti statuari, può in ogni momento essere licenziato per risoluzione del contratto di lavoro da parte dell'ente suo datore di lavoro, sulla base della normativa applicabile in materia di lavoro. Di conseguenza, dato che l'ente pubblico interessato poteva liberamente chiedere la risoluzione dei contratti di lavoro dipendente, era perfettamente ammissibile da parte del legislatore la scelta del meno restrittivo istituto della riserva di manodopera per quella parte del personale che era prossimo al pensionamento.
- 13 Inoltre, il personale con rapporto di lavoro di diritto privato non beneficia di uno status di impiego permanente, a differenza dei funzionari del settore pubblico e, di conseguenza, non possono essere applicate a esso, neanche in modo analogo, le disposizioni di cui all'articolo 103, paragrafi 2 e 4 della Costituzione, il primo dei quali prevede che nessuno possa occupare un posto da funzionario permanente se non è previsto dalla legge e il secondo dispone che i funzionari che occupano posti di lavoro sono permanenti, sulla base dei quali il Consiglio di Stato (Grecia) ha ritenuto che la disposizione di cui all'articolo 33 della legge n. 4024/2011 (e non quella dell'articolo 34 relativo al caso di specie), che istituisce un regime di messa a disposizione prima del pensionamento dei dipendenti pubblici dello Stato, degli enti locali e delle persone giuridiche di diritto pubblico, e che contiene analoghe disposizioni a quelle dell'articolo 34, fosse contraria alla Costituzione.
- 14 Alla luce di quanto sopra, il giudice del rinvio respinge, in quanto infondato, il motivo di impugnazione nella parte in cui sostiene che l'articolo 34 della legge n. 4024/2011 è contrario alla Costituzione e continua l'esame del medesimo motivo nella parte in cui lo stesso sostiene che tale disposizione è contraria al diritto dell'Unione.
- 15 La disposizione di cui all'articolo 34, paragrafi 1, lettera c), 3, primo comma, e 4 della legge n. 4024/2011 ha introdotto l'istituto della riserva di manodopera per i lavoratori già occupati con un rapporto di lavoro di diritto privato con lo Stato, le autorità locali, le persone giuridiche di diritto pubblico e gli enti privati del settore pubblico, per un periodo di almeno due anni (dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2013), sulla base del criterio orizzontale di prossimità alla maturazione delle condizioni per accedere alla pensione di vecchiaia che corrisponde a 35 anni di assicurazione nel periodo summenzionato.
- 16 Nel corso del suddetto periodo e fino alla maturazione delle condizioni per il pensionamento di cui trattasi, chi rientra in tale status è soggetto ad una drastica riduzione della sua retribuzione, senza peraltro essere obbligato a lavorare per l'ente pubblico interessato. Inoltre, l'indennità della quale comunque avrebbe beneficiato viene compensata con le retribuzioni ridotte percepite nel corso della sua permanenza in tale status, mentre il suo collocamento in tale regime viene considerata come un preavviso di licenziamento con tutte le conseguenze giuridiche che esso comporta.

- 17 L'obiettivo delle pertinenti disposizioni era la necessità immediata di far fronte alla riduzione della spesa per le retribuzioni concordata tra lo Stato e i suoi partner-creditori e alla razionalizzazione del settore pubblico come pure del settore pubblico allargato, alla luce della grave crisi economica che attraversava il paese.
- 18 Le relative disposizioni non prevedono un limite di età specifico per il personale sottoposto al regime della riserva di manodopera e, di conseguenza, non si può parlare di una discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78. Tuttavia, la relativa disposizione legislativa si basa sul criterio orizzontale di prossimità alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia dall'ente assicurativo del lavoratore, con il compimento di 35 anni di assicurazione, qualora le condizioni di pensionamento siano completate entro un termine prestabilito dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2013. Pertanto, si pone la questione se la pertinente disposizione legislativa di cui all'articolo 34, paragrafi 3, primo comma, e 4 della legge n. 4024/2011 costituisca una discriminazione indiretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva, tenuto conto peraltro che, secondo la legislazione in materia di assicurazione, i dipendenti con un rapporto di lavoro subordinato, come l'AB, maturavano il diritto alla pensione di vecchiaia dall'ente previdenziale interessato, oltre ad altri casi non rilevanti nel caso di specie, e qualora avessero compiuti 10 500 giorni lavorativi (35 anni di lavoro) di assicurazione all'IKA [n.d.t.: agenzia di previdenza sociale] o all'altro ente assicurativo dei lavoratori dipendenti, nonché il compimento dei 58 anni di età (limiti d'età e giorni lavorativi in vigore all'epoca).
- 19 Certo, va rilevato che non va escluso, nel caso di specie, che il periodo di assicurazione (35 anni) possa essere raggiunto ad un'età superiore (o inferiore) a quella del 58° anno, a seconda dell'inizio della vita lavorativa e di assicurazione del dipendente o per altri motivi personali dello stesso; tuttavia, è condizione indispensabile per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia con trentacinque anni di lavoro dipendente da parte dell'assicurato all'IKA, oltre al compimento del periodo minimo di assicurazione di cui sopra con un rapporto di lavoro subordinato (35 anni), il compimento almeno del 58° anno di età.
- 20 Nel caso in cui effettivamente la succitata disposizione legislativa costituisca una discriminazione indiretta fondata sull'età ai sensi della direttiva, si pone l'ulteriore questione se i motivi esposti nella relazione illustrativa della legge costituiscano obiettivamente e ragionevolmente una finalità legittima che giustifica la disparità di trattamento, tenuto conto delle condizioni in cui una parte del personale è stato sottoposto al regime di riserva di manodopera e, inoltre, se costituiscano mezzi appropriati e necessari per il conseguimento di tale obiettivo, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), e dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, le misure legislative specifiche in materia di retribuzioni e di indennità di licenziamento dei dipendenti sottoposti al regime di riserva di manodopera e in particolare:

- a) Il drastico taglio, ai sensi dell'articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo c) della legge n.4024/2011, delle retribuzioni del personale sottoposto al regime di riserva di manodopera del 60% del suo stipendio base, senza peraltro che il personale in oggetto sia obbligato a lavorare all'ente pubblico interessato e la conseguente perdita dell'eventuale avanzamento di carriera e dell'aumento salariale per il periodo che va dal suo collocamento in regime di riserva di manodopera fino al suo licenziamento per pensionamento con pensione di vecchiaia, tenendo conto anche delle misure di tutela previste dalla legge per tale personale (possibilità di trovare un altro impiego o esercitare la libera professione senza perdere il diritto a percepire l'importo summenzionato sullo stipendio base, l'assunzione dell'obbligo dell'ente, vale a dire l'OAED [n.d.t.: agenzia di collocamento della forza lavoro], di versare all'ente assicurativo interessato fino al momento del pensionamento, i contributi previdenziali del datore di lavoro e del dipendente, sulla base della retribuzione precedente di quest'ultimo, la deroga al regime di riserva di manodopera per i gruppi sociali vulnerabili che necessitano protezione, la possibilità di trasferire detto personale prioritariamente ad altri impieghi del settore pubblico, l'adozione di provvedimenti per il rimborso dei prestiti sulla casa concessi a tale personale ecc.);
- b) la perdita totale (o parziale), ai sensi dell'articolo 34, paragrafo 1, sottoparagrafo e) della legge n. 4024/2011, dell'indennità legale in caso di licenziamento o cessazione del dipendente dal suo lavoro, a causa della maturazione delle condizioni per accedere alla pensione di vecchiaia, nella misura del 40% dell'indennità di licenziamento per i dipendenti con assicurazione integrativa (che, quanto riguarda enti pubblici che sono di utilità pubblica o vengono sovvenzionati dallo Stato, come l'OAKA, non può superare al massimo l'importo di EUR 15.000,00), mediante la compensazione della stessa con le retribuzioni ridotte percepite nel corso della riserva di manodopera, che in ogni caso tale personale avrebbe ottenuto detta indennità conformemente alla legislazione del lavoro vigente sopraccitata, sia nel caso di dimissioni che nel caso di licenziamento da parte dell'ente in cui lavorava.
- 21 Sulla base di quanto sopra esposto, si pone la questione della compatibilità delle disposizioni di cui all'articolo 34 della legge n. 4024/2011 con le disposizioni degli articoli 2, paragrafi 1 e 2, lettera b), 3, paragrafo 1, lettera c) e 6, paragrafo 1, lettera a) della direttiva 2000/78. Alla luce di quanto precede, il giudice del rinvio con accordo unanime ritiene che sia necessario sottoporre le questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'articolo 267 TFUE.