

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Stampa e Informazione

COMUNICATO STAMPA n. 73/07

16 ottobre 2007

Sentenza della Corte di giustizia nella causa C- 411/05

Félix Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios SA

LA CORTE PRECISA LE CONDIZIONI CHE CONSENTONO AGLI STATI MEMBRI DI STABILIRE UNA DISPARITÀ DI TRATTAMENTO BASATA SULL'ETÀ

La finalità, risultante dal contesto generale di una normativa nazionale, di promuovere l'accesso all'impiego per mezzo di una migliore distribuzione di quest'ultimo sotto il profilo intergenerazionale può, in via di principio, essere ritenuta tale da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», una disparità di trattamento in ragione dell'età stabilita dagli Stati membri.

Una direttiva del 2000¹ mira a stabilire, nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, un quadro generale per la lotta contro talune forme di discriminazione, fra cui in particolare quella fondata sull'età. Una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età costituisce, in via di principio, una discriminazione vietata dal diritto comunitario. La direttiva, tuttavia, consente agli Stati membri di prevedere tale disparità di trattamento e di non considerarla discriminatoria laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro e di mercato del lavoro. Inoltre, i mezzi per il conseguimento di tale finalità devono essere appropriati e necessari.

La normativa spagnola considera valide le clausole di pensionamento obbligatorio stabilite nei contratti collettivi le quali richiedano, come unici requisiti, che il lavoratore abbia raggiunto il limite di età – fissato a 65 anni – per accedere al pensionamento e soddisfi gli altri criteri in materia di previdenza sociale per avere diritto ad una pensione di vecchiaia di tipo contributivo.

Il sig. Palacios de la Villa era impiegato presso la società Cortefiel dal 1981 in qualità di direttore organizzativo. Nel 2005, la Cortefiel gli notificava la cessazione ex lege del rapporto di lavoro, poiché l'interessato aveva raggiunto l'età per il pensionamento obbligatorio. Alla data della notificazione, il sig. Palacios de la Villa aveva completato i periodi di attività richiesti per poter beneficiare di una pensione di vecchiaia erogata dal sistema di previdenza sociale e pari al 100 % della sua base contributiva.

¹ 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).

Il sig. Palacios de la Villa, ritenendo che la notificazione in parola equivalesse ad un licenziamento, ha presentato ricorso avverso tale provvedimento dinanzi al giudice spagnolo, il quale ha sottoposto alla Corte di giustizia delle Comunità europee varie questioni pregiudiziali relative all'interpretazione della direttiva del 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

La Corte sottolinea innanzi tutto che una normativa nazionale, in base alla quale la circostanza che un lavoratore raggiunga l'età fissata per il pensionamento obbligatorio comporta automaticamente la cessazione ex lege del rapporto di lavoro dell'interessato, incide sulla durata del rapporto di lavoro che vincola il lavoratore ed il suo datore di lavoro, nonché, in maniera più generale, sull'esercizio da parte del lavoratore interessato della propria attività professionale, impedendone la partecipazione futura alla vita attiva. Una disciplina di tale genere di uno Stato membro stabilisce dunque norme attinenti «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese [le condizioni] di licenziamento e la retribuzione» ai sensi della direttiva del 2000 e, pertanto, rientra nell'ambito di applicazione di quest'ultima.

La Corte prosegue dichiarando che si deve considerare che una disciplina nazionale di questo genere impone, in modo diretto, un trattamento meno favorevole ai lavoratori che abbiano compiuto tale età rispetto al complesso delle altre persone in attività. Una disciplina così configurata realizza pertanto una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età.

La Corte esamina quindi l'eventuale giustificazione di tale disparità di trattamento.

Essa sottolinea che la normativa spagnola è stata adottata su pressione delle parti sociali, nell'ambito di una **politica nazionale diretta a promuovere l'accesso all'impiego per mezzo di una migliore distribuzione di quest'ultimo sotto il profilo intergenerazionale. La circostanza che detta normativa non operi un riferimento formale ad uno scopo di tale natura non esclude automaticamente che essa possa essere giustificata.**

La Corte, infatti, ritiene che altri elementi, attinenti al contesto generale della misura interessata, possono consentire l'identificazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima al fine di esercitare un sindacato giurisdizionale quanto alla sua giustificazione.

Dal contesto in cui la normativa spagnola è stata adottata, la Corte deduce che essa si propone di disciplinare il mercato nazionale del lavoro, segnatamente con la finalità di contrastare la disoccupazione. Orbene, la legittimità di tale scopo di interesse generale non può essere ragionevolmente messa in dubbio alla luce della direttiva del 2000, nonché dei trattati UE e CE, dal momento che la promozione di un elevato livello di occupazione costituisce una delle finalità perseguite sia dall'Unione europea, sia dalla Comunità.

Una finalità così configurata va quindi ritenuta, in via principio, tale da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dalla direttiva del 2000, una disparità di trattamento in ragione dell'età stabilita dagli Stati membri.

Infine, la Corte ricorda che, allo stato attuale del diritto comunitario, gli Stati membri così come, se del caso, le parti sociali a livello nazionale dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta non soltanto di perseguire un obiettivo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì delle misure atte a realizzare detto obiettivo. Tuttavia, le misure nazionali previste in tale contesto non devono eccedere quanto è «appropriato e necessario» per raggiungere la finalità perseguita dallo Stato membro interessato.

Orbene, non appare irragionevole per le autorità di uno Stato membro reputare che il pensionamento obbligatorio, causato dal raggiungimento da parte del lavoratore del limite di età previsto, possa essere appropriato e necessario per raggiungere la finalità legittima richiamata nell'ambito della politica nazionale del lavoro e consistente nella promozione della piena occupazione favorendo l'accesso al mercato del lavoro.

Inoltre, la misura in parola non può essere ritenuta oltremodo pregiudizievole per le legittime pretese dei lavoratori pensionati obbligatoriamente a causa del raggiungimento del limite d'età previsto, in quanto la normativa nazionale pertinente non si basa unicamente su un'età determinata, ma prende altresì in considerazione la circostanza che gli interessati beneficino al termine della loro carriera professionale di una compensazione economica per mezzo della concessione di una pensione di vecchiaia, quale quella prevista dal regime spagnolo, il cui livello non può essere ritenuto irragionevole.

La Corte dichiara pertanto che tale normativa non è incompatibile con quanto richiesto dalla direttiva del 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna
la Corte di giustizia*

Lingue disponibili: BG CS DE EN ES EL FR HU IT NL PL PT RO SK SL

Il testo integrale della sentenza si trova sul sito Internet della Corte

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=IT&Submit=rechercher&numaff=C-411/05>

Di regola tale testo può essere consultato il giorno della pronuncia dalle ore 12 CET.

Per maggiori informazioni rivolgersi alla dott.ssa Estella Cigna Angelidis

tel. (00352) 4303 2582 fax (00352) 4303 2674

Talune immagini della lettura della sentenza sono disponibili su EbS, "Europe by Satellite"

Servizio offerto dalla Commissione europea, Direzione Generale Stampa e Comunicazione

L-2920 Lussemburgo, tel. (00352) 4301 35177, fax (00352) 4301 35249

o B-1049 Bruxelles, tel. (0032) 2 2964106, fax (0032) 2 2965956