



La cessazione automatica del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile non è necessariamente discriminatoria

In Germania, la legge sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) prevede che le clausole di cessazione automatica dei rapporti di lavoro per l'avvenuto raggiungimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore subordinato possono essere escluse dal divieto di discriminazioni fondate sull'età. Secondo la normativa tedesca il potere di stipulare clausole siffatte può essere conferito alle parti sociali ed è esercitato mediante un contratto collettivo.

La sig.ra Rosenblatt ha svolto per 39 anni lavori di pulizie. Il suo rapporto di lavoro, conformemente al contratto collettivo del settore delle pulizie industriali doveva cessare alla fine del mese civile a partire dal quale ella poteva percepire una pensione di vecchiaia, cioè al più tardi al termine del mese nel corso del quale avrebbe compiuto 65 anni. Avendo ella compiuto 65 anni, età di pensionamento, il suo datore di lavoro le ha notificato la cessazione del suo rapporto di lavoro. La sig.ra Rosenblatt si è rivolta all'Arbeitsgericht (tribunale del lavoro) di Amburgo, giudice del rinvio, facendo valere che la cessazione del suo rapporto di lavoro era una discriminazione fondata sull'età.

Il giudice del rinvio chiede in sostanza se la cessazione automatica di un rapporto di lavoro all'età pensionabile ordinaria sia conforme al divieto di discriminazioni fondate sull'età previsto dalla direttiva 2000/78¹.

Nella sua sentenza odierna, la Corte constata anzitutto che una clausola di cessazione automatica del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile introduce una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età. La Corte esamina poi l'eventuale giustificazione di tale disparità di trattamento.

A tal riguardo, la Corte considera che una misura siffatta non introduce un sistema imperativo di pensionamento obbligatorio, bensì una modalità di estinzione dei rapporti di lavoro fondata sull'età di ammissione al beneficio di una pensione, indipendentemente dalle ipotesi di dimissioni o di licenziamento.

Per quanto riguarda l'obiettivo della normativa in questione, la Corte rileva che tale meccanismo si basa su un equilibrio tra diverse considerazioni di ordine politico, economico, sociale, demografico e/o di bilancio e dipende dalla scelta di prolungare la durata della vita attiva dei lavoratori o, al contrario, di prevederne un pensionamento precoce.

La Corte osserva che clausole siffatte di cessazione automatica fanno parte da tempo del diritto del lavoro di numerosi Stati membri e sono spesso utilizzate nei rapporti di lavoro. Garantendo ai lavoratori una certa stabilità dell'impiego e, a lungo termine, la promessa di un pensionamento prevedibile, e offrendo al contempo ai datori di lavoro una certa flessibilità nella gestione del loro personale, la clausola di cessazione automatica dei rapporti di lavoro riflette quindi un equilibrio tra interessi divergenti ma legittimi, che si inseriscono in un complesso sistema di relazioni lavorative strettamente legato alle scelte politiche in materia di pensioni e di occupazione. In linea di

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).

principio, si deve considerare che tali obiettivi giustifichino «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dalla direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in ragione dell'età, stabilita dagli Stati membri.

La Corte afferma poi che non appare irragionevole, per le autorità o per le parti sociali, ritenere che le clausole di cessazione automatica possano essere appropriate e necessarie per raggiungere tali obiettivi legittimi. A tal riguardo, la Corte osserva che la clausola applicabile alla sig.ra Rosenblatt non si fonda solo su un'età determinata, bensì prende in considerazione anche il fatto che gli interessati beneficino di una compensazione finanziaria sotto forma di pensione e non autorizza i datori di lavoro a porre fine unilateralmente al rapporto di lavoro. Inoltre, il fondamento contrattuale offre una flessibilità non trascurabile all'applicazione di tale meccanismo, che consente alle parti sociali di prendere in considerazione la situazione complessiva del mercato del lavoro in questione e le caratteristiche specifiche degli impieghi di cui trattasi. Peraltro, la normativa tedesca contiene una limitazione supplementare in quanto impone ai datori di lavoro di ottenere o di confermare il consenso dei lavoratori a qualsiasi clausola di cessazione automatica di un rapporto di lavoro per raggiungimento, da parte del lavoratore, dell'età di ammissione al beneficio della pensione, nei casi in cui tale età sia inferiore all'età pensionabile ordinaria. Infine, la Corte rileva che il diritto tedesco vieta che venga negato un impiego ad una persona che intenda proseguire un'attività lavorativa dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, vuoi da parte del suo ex datore di lavoro, vuoi da parte di un terzo, per motivi legati alla sua età.

Di conseguenza, la Corte considera che **la direttiva 2000/78 non osta ad una clausola di cessazione automatica dei rapporti di lavoro per raggiungimento, da parte del lavoratore subordinato, dell'età pensionabile, quale quella contenuta, in Germania, nel contratto collettivo dei lavoratori subordinati del settore delle pulizie industriali.**

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

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

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna ☎ (+352) 4303 2582

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106