



Lavoratori del settore pubblico collocati, a certe condizioni, in regime di riserva di manodopera: la normativa greca non è contraria al diritto dell'Unione

La disparità di trattamento fondata sull'età, che tale regime istituisce, persegue un obiettivo legittimo di politica del lavoro i cui mezzi di conseguimento sono appropriati e necessari

Nel 1982 AB è stato assunto dall'Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (OAKA) (Centro atletico olimpico di Atene - Spyros Louis, Grecia), una persona giuridica di diritto privato appartenente al settore pubblico greco, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Gli sono state affidate, nel 1998, le funzioni di consigliere tecnico. Il 1° febbraio 2012, in applicazione della legge 4024/2011¹, AB è stato collocato in regime di riserva di manodopera prima del suo pensionamento, il che ha comportato una riduzione della sua retribuzione al 60% del suo stipendio base². Il 30 aprile 2013, l'OAKA ha risolto il suo contratto senza versargli l'indennità prevista in caso di licenziamento. Tale rifiuto era fondato sulla legge citata, la quale prevede una compensazione tra l'indennità di licenziamento dovuta e la retribuzione versata all'impiegato durante la sua assegnazione alla riserva di manodopera.

Dinanzi ai giudici greci, AB ha contestato in particolare la validità del suo trasferimento verso il regime di riserva di manodopera, ritenendo che il diritto greco avesse introdotto una disparità di trattamento fondata sull'età contraria alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro³. Egli ha chiesto che l'OAKA fosse condannata a versargli, da un lato, la differenza tra lo stipendio che percepiva prima del suo trasferimento e quello che ha percepito in seguito nonché, dall'altro, un importo a titolo di indennità di licenziamento.

Investito della controversia in ultimo grado, l'Areios Pagos (Corte di cassazione, Grecia) ha sottoposto alla Corte di giustizia talune questioni sull'interpretazione della direttiva. Esso chiede, tra l'altro, se tale regime, riservato ai lavoratori dipendenti secondo un criterio fondato sulla prossimità al pensionamento a tasso intero, il che presuppone che essi abbiano completato un periodo di contribuzione di 35 anni e abbiano raggiunto l'età di 58 anni, durante il periodo tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2013, comporti una discriminazione indiretta fondata sull'età e se, in tal caso, tale discriminazione possa essere giustificata.

¹ L'articolo 34, intitolato «Soppressione di posti vacanti di diritto privato e riserva di manodopera», della legge 4024/2011 recante disposizioni relative ai regimi pensionistici, al tariffario unitario delle retribuzioni e delle qualifiche, alla riserva di manodopera e ad altre disposizioni attuative del quadro strategico di bilancio a medio termine 2012-2015, del 27 ottobre 2011, come modificato dal decreto-legge del 16 dicembre 2011 convertito in legge dall'articolo 1 della legge 4047/2012, del 23 febbraio 2012. Nel contesto della crisi economica greca, tale normativa costituisce un'attuazione degli impegni assunti da tale Stato membro nei confronti dei suoi creditori e consistenti nel ridurre immediatamente le spese pubbliche salariali al fine di realizzare un risparmio di EUR 300 milioni per l'anno 2012, dato che il regime della riserva di lavoro doveva essere applicato a 30 000 lavoratori del settore pubblico in senso ampio.

² Il personale collocato in riserva di manodopera viene iscritto negli elenchi dell'ASEP (consiglio superiore di selezione del personale, Grecia) sulla base di criteri obiettivi e fondati sul merito (come i titoli o i diplomi, l'esperienza, l'età, ecc.). Tale personale continua a percepire per 12 mesi o, se così previsto da disposizioni speciali, per 24 mesi il 60 % dello stipendio base che percepiva al momento della sua collocazione in tale regime. L'iscrizione in tali elenchi consente loro di trovare altri impieghi nel settore pubblico. Un'eventuale selezione per un impiego sospende la retribuzione versata a titolo della riserva di manodopera.

³ 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, L 303, pag. 16).

Con la sua sentenza odierna, la Corte dichiara che **non è contraria al diritto dell'Unione una normativa nazionale che persegue un giustificato obiettivo di politica del lavoro e prevede mezzi appropriati e necessari per il suo conseguimento.**

Essa conferma, anzitutto, che la normativa in questione rientra nella sfera di applicazione della direttiva, la quale si applica anche agli impiegati di persone giuridiche di diritto privato appartenente al settore pubblico in senso ampio per quanto riguarda in particolare le condizioni di licenziamento e di retribuzione ⁴.

La Corte osserva poi che il collocamento in regime di riserva di manodopera era previsto per lavoratori del settore pubblico in senso ampio che soddisfacevano, durante il periodo di cui trattasi, le condizioni previste per il pensionamento a tasso intero. Il fatto, per il lavoratore, di dover raggiungere l'età minima di 58 anni costituisce una condizione indispensabile per la sua ammissibilità al pensionamento a tasso intero e, di conseguenza, per il suo trasferimento verso il regime di riserva di manodopera. Pertanto, **l'applicazione di tale regime di fonda su un criterio indissolubilmente collegato all'età dei lavoratori interessati.** Anche se l'altra condizione, di aver completato 35 anni di contribuzione per l'ammissibilità al pensionamento a tasso intero, dev'essere considerata un criterio apparentemente neutrale, la Corte conclude che **la normativa greca contiene una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età.**

Tuttavia, conformemente alla direttiva, una disparità di trattamento fondata sull'età può essere giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da legittime finalità, segnatamente di politica sociale e di occupazione.

La Corte considera che la necessità immediata di ridurre le spese pubbliche salariali per far fronte alla crisi economica greca non può costituire, di per sé, una finalità legittima tale da giustificare una disparità di trattamento fondata sull'età ai sensi della direttiva. Tuttavia, **il regime della riserva di manodopera risponde a giustificati obiettivi di politica del lavoro.** Da un lato, esso contribuisce **alla promozione di un elevato livello di occupazione**, il che rappresenta uno degli obiettivi perseguiti dall'Unione. Dall'altro, esso consente di stabilire **un equilibrio strutturale in ragione dell'età tra giovani funzionari e funzionari più anziani.**

La Corte verifica quindi se i mezzi di realizzazione degli obiettivi di politica del lavoro sopra citati siano appropriati e necessari. Essa constata che il **regime di riserva di manodopera** costituisce un mezzo **appropriato** per la realizzazione di tali **obiettivi.**

Per quanto riguarda il carattere necessario delle misure adottate, la Corte ricorda che spetta agli Stati membri trovare un giusto equilibrio tra i diversi interessi in gioco, vale a dire tra il mantenimento di un elevato livello occupazionale a beneficio dei lavoratori più giovani e il rispetto del diritto al lavoro. A tale titolo, i lavoratori interessati dal collocamento in tale regime vi sono sottoposti per un periodo relativamente breve, ossia per un massimo di 24 mesi. Inoltre, poiché, al termine di tale periodo, essi beneficiano di una pensione a tasso intero, la soppressione dell'indennità di licenziamento **non appare irragionevole.**

La Corte rileva inoltre che i lavoratori collocati in tale regime **beneficiano di misure di tutela che hanno l'effetto di attenuarne gli effetti sfavorevoli.** Tali misure comprendono, tra le altre, la possibilità, a determinate condizioni, di trovare un altro impiego nel settore privato, o esercitare la libera professione senza perdere il diritto a percepire la retribuzione relativa al suddetto regime, ma anche la deroga al suddetto regime per i gruppi sociali vulnerabili che necessitano di protezione.

Di conseguenza, essa dichiara che la normativa **non pregiudica in modo eccessivo** gli interessi dei lavoratori che sono stati sottoposti al regime e che **non eccede quindi quanto necessario** per raggiungere gli obiettivi di politica del lavoro.

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

⁴ Articolo 3, paragrafo 1, lettera c) della direttiva.

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: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575