



COMUNICATO STAMPA n. 92/22

Lussemburgo, 2 giugno 2022

Sentenza della Corte nella causa C-587/20 | HK/Danmark e HK/Privat

Il limite di età previsto dallo statuto di un'organizzazione di lavoratori per l'eleggibilità alla carica di segretario generale di quest'ultima rientra nell'ambito di applicazione della direttiva «antidiscriminazione».

Né la natura politica di una tale carica né il metodo di assunzione (l'elezione) rilevano ai fini dell'applicazione di tale direttiva

A, nata nel 1948, è stata assunta nel 1978 in qualità di rappresentante sindacale da una divisione locale della HK, un'organizzazione danese di lavoratori comprendente la confederazione HK/Danmark e la federazione HK/Privat. Nel 1993 è stata eletta segretaria generale della HK/Privat. Tale funzione politica, che era fondata sulla fiducia, includeva tuttavia taluni elementi caratteristici di un'attività lavorativa. A era assunta a tempo pieno, percepiva una retribuzione mensile e rientrava nell'ambito di applicazione della legge sui congedi retribuiti.

Rieletta ogni quattro anni, la stessa ha ricoperto l'incarico di segretaria generale di detta federazione fino all'8 novembre 2011, data in cui, raggiunta l'età di 63 anni, aveva superato il limite di età previsto dallo statuto della HK/Privat¹ per presentarsi alle elezioni per la carica di segretario generale programmate nello stesso anno.

A seguito del reclamo presentato da A presso il Ligebehandlingsnævnet (Commissione per la parità di trattamento, Danimarca), quest'ultimo ha ritenuto che il fatto di vietarle, a causa della sua età, di presentarsi all'elezione a segretario generale della HK/Privat fosse contrario alla legge danese antidiscriminazione² e ha condannato la HK a risarcire quest'ultima per il danno subito.

A fronte della mancata esecuzione di detta decisione, tale commissione, mandataria di A, ha presentato un ricorso contro la HK. L'Østre Landsret (Corte regionale dell'Est, Danimarca) ritiene che la definizione della controversia dipenda dalla questione se A, in qualità di segretaria generale eletta della HK/Privat e membro del suo personale politico, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva «antidiscriminazione». In caso affermativo, è pacifico che ella sarebbe pertanto vittima di una discriminazione diretta fondata sull'età contraria a tale direttiva, in forza dello statuto di tale federazione.

Adita in via pregiudiziale da tale giudice, la Corte dichiara che il limite di età previsto dallo statuto di un'organizzazione di lavoratori per l'eleggibilità alla carica di segretario generale di quest'ultima rientra nell'ambito

¹ Secondo tale statuto, il segretario generale può essere eletto soltanto tra i membri che, alla data dell'elezione, non abbiano compiuto i 60 anni di età, limite esteso a 61 anni per i membri rieletti dopo il congresso del 2005.

² La lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelbehandlingsloven) (legge relativa al principio di non discriminazione nel mercato del lavoro - legge antidiscriminazione), come modificata dalla lov nr. 253 (legge n. 253), del 7 aprile 2004, e dalla lov nr. 1417 (legge n. 1417), del 22 dicembre 2004, di recepimento 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 2000, L 303, pag. 16) (in prosieguo: la «direttiva "antidiscriminazione"»).

di applicazione della direttiva «antidiscriminazione»³.

Giudizio della Corte

In un primo momento, la Corte conclude che le «condizioni di accesso», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva⁴, alla carica di segretario generale di un'organizzazione di lavoratori rientrano nel suo ambito di applicazione.

A tale proposito, per quanto riguarda la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo», ai sensi di tale disposizione, dall'utilizzo combinato dei termini «occupazione», «lavoro autonomo» e «lavoro» discende che tale disposizione copre le condizioni di accesso a tutte le attività professionali, a prescindere dalla loro natura e dalle loro caratteristiche. Detti termini devono infatti essere intesi in senso ampio, come risulta da un confronto tra le diverse versioni linguistiche di tale disposizione.

Pertanto, dal tenore letterale dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva «antidiscriminazione» risulta che l'ambito di applicazione di quest'ultima non è limitato alle sole condizioni di accesso ai posti di lavoro occupati da «lavoratori», ai sensi dell'articolo 45 TFUE.

Inoltre, gli obiettivi di tale direttiva confermano una siffatta interpretazione letterale. Infatti, la direttiva «antidiscriminazione», la cui base giuridica è l'attuale articolo 19, paragrafo 1, TFUE, non mira alla tutela dei soli lavoratori quali parte più debole di un rapporto di lavoro. Essa è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale quest'ultimo è fornito. Pertanto, la questione se le condizioni di accesso alla carica di segretario generale della federazione HK/Privat rientrino nell'ambito di applicazione di detta direttiva non dipende dalla qualificazione o meno di un siffatto segretario generale come lavoratore, ai sensi dell'articolo 45 TFUE e della giurisprudenza che lo interpreta⁵.

La natura politica di una tale carica non incide sull'inclusione di dette condizioni nell'ambito di applicazione della direttiva «antidiscriminazione», dal momento che essa si applica sia al settore privato che al settore pubblico e indipendentemente dal ramo di attività, e che le eccezioni sono espressamente precisate⁶. Inoltre, il metodo di assunzione, quale l'elezione, non ha alcuna incidenza ai fini dell'applicazione di tale direttiva.

Le valutazioni che precedono non sono rimesse in discussione dall'argomento relativo al diritto delle organizzazioni di lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti, che rientra nella libertà di associazione sancita all'articolo 12 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

Infatti, tale diritto deve essere conciliato con il divieto di discriminazioni in materia di occupazione e di condizioni di lavoro che è oggetto della direttiva «antidiscriminazione», in quanto concretizzazione del principio generale di non discriminazione sancito all'articolo 21 della Carta. Poiché la libertà di associazione non è assoluta, il suo esercizio ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 1, della Carta può essere soggetto a limitazioni, a condizione che esse siano previste dalla legge e rispettino il contenuto essenziale di tale libertà nonché il principio di proporzionalità.

In un secondo momento, riguardo all'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva «antidiscriminazione», secondo cui quest'ultima è applicabile per quanto attiene, in particolare, l'attività in un'organizzazione di lavoratori, la Corte ritiene che l'esercizio dell'attività di segretario generale di una siffatta

³ Articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d), della direttiva «antidiscriminazione», intitolato «Campo d'applicazione».

⁴ Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva, la stessa si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione europea, a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene 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.

⁵ Secondo una giurisprudenza costante della Corte, un «lavoratore», ai sensi di tale disposizione del trattato, è una persona che fornisce, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione.

⁶ In forza dell'articolo 3, paragrafo 4, della direttiva «antidiscriminazione», gli Stati membri possono prevedere che la stessa, nella misura in cui attiene, in particolare, alle discriminazioni fondate sull'età, non si applichi alle forze armate.

organizzazione rientri nell'ambito di applicazione di tale disposizione. Infatti, candidarsi all'elezione di segretario generale di un'organizzazione di lavoratori costituisce, così come l'esercizio della funzione di segretario generale ad elezione avvenuta, una forma di «attività», nel senso abituale di tale termine, in una siffatta organizzazione.

Questa interpretazione risponde all'obiettivo di tale direttiva, consistente nello stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate in particolare sull'età per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, sicché le nozioni che, all'articolo 3 di quest'ultima, ne precisano l'ambito di applicazione non possono essere interpretate restrittivamente.

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: Cristina Marzagalli ☎ (+352) 4303 8575

Restate connessi!

