

Versione anonimizzata

C-304/21 - 1

Causa C-304/21

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

12 maggio 2021

Giudice del rinvio:

Consiglio di Stato (Italia)

Data della decisione di rinvio:

23 aprile 2021

Ricorrente in appello:

VT

Resistenti in appello:

Ministero dell'Interno

Ministero dell'interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza -
Direzione centrale per le risorse umane

[OMISSIS]



REPUBBLICA ITALIANA

Il Consiglio di Stato

[OMISSIS]

ha pronunciato la presente

IT

ORDINANZA

sul ricorso [OMISSIS] proposto da VT [OMISSIS];

contro

il Ministero dell'interno [OMISSIS];

il Ministero dell'interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza - Direzione centrale per le risorse umane [OMISSIS];

per l'annullamento ovvero la riforma

previa cautela

della sentenza del TAR Lazio, sede di Roma, sezione I *quater*, 2 marzo 2020 n. 2672, che ha respinto il ricorso n. [OMISSIS] proposto per l'annullamento dei seguenti atti del concorso pubblico per titoli ed esami per il conferimento di 120 posti di commissario della carriera dei funzionari della Polizia di Stato [OMISSIS] **[Or.2]** [OMISSIS], 2 dicembre 2019, n. 333-B/12H.27.19 [OMISSIS] [dettagli pubblicazione bando], nella parterico in cui prevedono quale requisito di partecipazione il non aver compiuto il trentesimo anno di età:

a) del bando stesso;

b) del D.M. Interno 13 luglio 2018 n. 103, [OMISSIS] [dettagli pubblicazione decreto] recante le norme per l'individuazione dei limiti di età per la partecipazione ai concorsi pubblici per l'accesso a ruoli e carriere del personale della Polizia;

c) del provvedimento implicito di non ammissione del ricorrente;

e di ogni altro atto ad essi presupposto, preordinato, connesso ovvero consequenziale;

[OMISSIS]

1. PREMESSA IN FATTO

1. Il Ministero dell'interno, con il bando 2 dicembre 2019 n.333-B/12H.27.19 [OMISSIS] [dettagli pubblicazione bando] ha indetto un concorso pubblico per titoli ed esami per il conferimento di 120 posti di commissario della carriera dei funzionari della Polizia di Stato e, per quanto qui interessa, ha previsto fra i requisiti generali di ammissione, all'art. 3 comma 1 lettera d) del bando stesso, "aver compiuto il 18° anno di età e non aver compiuto il 30° anno di età", salve ipotesi particolari di cui in seguito; ciò in diretta applicazione del D.M. dello stesso Ministero 13 luglio 2018 n.103, che appunto prevede questo limite

massimo di età per partecipare [OMISSIS] **[Or.3]** [OMISSIS] [dettagli atto di causa].

2. Il ricorrente appellante, il quale è nato nel 1988 e quindi aveva già compiuto i trent'anni, e non rientra in alcuna delle ipotesi particolari nelle quali il limite di età è aumentato, ha provato a presentare la propria domanda attraverso l'apposita procedura telematica, ma ne è stato impedito, appunto per mancanza del requisito, rilevata dal relativo programma informatico [OMISSIS] [dettagli atto di causa]; ha quindi proposto ricorso giurisdizionale in I grado avanti il TAR Lazio Roma, è stato ammesso con riserva al concorso [OMISSIS] [citazione decreto TAR] ed ha superato le prove preselettive [OMISSIS].

3. Con la [sua] sentenza [OMISSIS], tuttavia, il TAR ha respinto il ricorso da lui presentato; in motivazione, in sintesi estrema, ha ritenuto che la previsione del limite di età di cui si è detto rappresenti una limitazione ragionevole, e in questo senso non sia contraria né alla Costituzione, né alla normativa europea che vieta le discriminazioni anche sulla base dell'età, e in particolare non contrasti con la direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000.

4. Contro questa sentenza, l'interessato ha proposto impugnazione, con appello che contiene due motivi [OMISSIS] [sunto motivi esposti infra]; così come segue.

4.1 Con il primo motivo, deduce il contrasto delle norme che prevedono il citato limite di età con l'art. 3 della l. 15 maggio 1997 n. 127, con la direttiva 2000/78/CE [OMISSIS] e con gli articoli 21 della Carta di Nizza e 10 del Trattato sul funzionamento dell'Unione – TFUE e sostiene che la fissazione in trent'anni del limite massimo di età per partecipare costituirebbe una discriminazione irragionevole, come tale non consentita dalle norme citate. Ciò anche sulla base delle stesse previsioni del bando, che prevedono, con asserita ulteriore irragionevolezza, un limite di età superiore per determinate categorie di aspiranti. In particolare, il bando al citato art. 3 comma 1 lettera d) prevede che il limite “è **[Or.4]** elevato, fino a un massimo di tre anni, in relazione all'effettivo servizio militare prestato dai candidati” e aggiunge che “Si prescinde dal limite di età per il personale appartenente alla Polizia di Stato. Per gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione civile dell'interno il limite d'età, per la partecipazione al concorso, è di trentacinque anni”, e infine all'art. 10 esenta dalle prove di efficienza fisica chi già faccia parte della Polstato.

4.2 Con il secondo motivo, deduce poi l'illegittimità costituzionale della norma di legge che ha disposto l'abbassamento del limite di età [OMISSIS] [questione di legittimità costituzionale].

5. L'amministrazione ha resistito ed ha chiesto che l'appello sia respinto, difendendo la motivazione della sentenza di I grado.

6. [OMISSIS].

7. [OMISSIS] [procedimento nazionale] questo Giudice ritiene, per le ragioni che seguono, di accogliere la richiesta del ricorrente appellante, nel senso di sollevare la questione pregiudiziale di compatibilità con le norme del diritto europeo delle norme nazionali fin qui descritte, nei termini di seguito spiegati.

7.1 In primo luogo e in termini generali, ai sensi dell'art. 267, [paragrafo] 3 TFUE, questo Giudice è “*giurisdizione nazionale, avverso le cui decisioni non possa [Or.5] proporsi un ricorso giurisdizionale di diritto interno*”, e quindi è in linea di principio obbligato a sollevare la questione stessa nel momento in cui essa venga proposta.

7.2 In secondo luogo, la Corte costituzionale [OMISSIS] [citazione giurisprudenza nazionale] ha stabilito che nei casi di cd doppia pregiudizialità, ovvero in cui siano prospettate contemporaneamente nello stesso procedimento le questioni di legittimità costituzionale e di conformità con il diritto dell'Unione delle medesime norme, spetta al Giudice a quo di decidere quale delle due questioni sollevare per prima.

7.3 Nel caso di specie, questo Giudice ritiene appunto di sollevare anzitutto la questione di compatibilità con il diritto dell'Unione, perché la questione, ovvero il presunto carattere discriminatorio rispetto all'età delle norme citate, è specificamente disciplinata dalle norme europee.

2. NORMATIVA DELL'UNIONE EUROPEA

1. Fra le norme di principio, rilevano anzitutto gli articoli 21 della Carta di Nizza e 10 del [OMISSIS] TFUE

1.1 L'art. 21 della Carta, rubricato “*Non discriminazione*” dispone che “*È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale ([paragrafo] 1). Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità ([paragrafo] 2)*”. Come si nota, fra le discriminazioni vietate compare in modo espresso quella fondata sulla “età”, comunemente detta “ageismo”.

1.2 Dispone in modo simile l'art. 10 TFUE, contenuto nelle “*disposizioni di applicazione generale*”, secondo il quale “*Nella definizione e nell'attuazione delle [Or.6] sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale*”.

1.3 In base alle disposizioni appena ricordate, il principio di non discriminazione in base all'età è principio generale del diritto dell'Unione, come

affermato per tutte dalla sentenza Grande Sezione 13 settembre 2011 C-447/2009 *Prigge* § 38, anche se, essendo intervenuta in materia la direttiva di cui subito, codesta Corte, quando è investita di una questione pregiudiziale che riguarda l'interpretazione di questo principio nel contesto di una controversia tra un singolo e un'amministrazione pubblica, è tenuta ad esaminare la questione unicamente alla luce della direttiva stessa, come stabilito, sempre per tutte, dalla sentenza sez. II 7 giugno 2012 C-132/2011 *Tyrolean Airways*.

2. In materia, come si è detto, è stata emanata la 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. Si ricorda per completezza che questo scopo era già stato individuato come prioritario nel Consiglio europeo di Helsinki 10-11 dicembre 1999, al § 40 delle “*conclusioni della Presidenza*”, per cui “*Nell'intraprendere la riforma del mercato del lavoro gli Stati membri dovrebbero prestare particolare attenzione*” in particolare “*all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e alle pari opportunità per uomini e donne*”, obiettivi all'evidenza incompatibili con un atteggiamento di ageismo.

3. Della direttiva 2000/78 rilevano anzitutto i “considerando” IX, XI, XVIII, XXIII e XXV, che si riportano:

(IX) “*L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale*”;

(XI) “*La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del [Or.7] trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.*”;

(XVIII) “*La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi*”;

(XXIII) “*In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuale costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi*

devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione”;

(XXV) *“Il divieto di discriminazione basata sull’età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell’occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell’età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell’occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate”.*

4. I “considerando” appena riportati, per quanto qui specificamente interessa, sono tradotti nelle norme degli artt. 2, 3, [paragrafo] 1, lettera a), 4, [paragrafo] 1 e 6, [paragrafo] 1 della Direttiva, che allo stesso modo si riportano nelle parti rilevanti.

[Or.8]

4.1 L’art. 2 stabilisce la “nozione di discriminazione” e al [paragrafo] 1 prevede che *“Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all’articolo 1”*, fra i quali è indicata espressamente l’età; al [paragrafo] 2 prevede poi che sussista *“discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all’articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga”.*

4.2 L’art. 3 precisa il “campo di applicazione” della direttiva, esteso in base al [paragrafo] 1 a *“tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico”*, in particolare per quanto relativo, ai sensi della lettera a) *“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”.*

4.3 L’art. 4 prevede i “requisiti per lo svolgimento dell’attività lavorativa” e al [paragrafo] 1, fermo il divieto generale di discriminazione, consente agli Stati membri di stabilire che *“una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all’articolo 1”*, e quindi anche all’età *“non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un’attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato”.*

4.4 Infine, l’art. 6 prevede in modo specifico la “giustificazione delle disparità di trattamento collegate all’età” e al [paragrafo] 1 consente agli Stati membri di non

considerarle discriminazione, “*laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell’ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari*”.

[Or.9]

5. Tanto premesso, la giurisprudenza di codesta Corte si è espressa sulla tematica delle discriminazioni fondate sull’età in materia di reclutamento nelle varie forze di polizia e in generale nei corpi militarmente ordinati preposti al soccorso pubblico principalmente con le sentenze Grande Sezione 15 novembre 2016 C-258/2015 *Sorondo*; sez. II 13 novembre 2014 C-416/2013 *Perez* e Grande Sezione 12 gennaio 2010 C-229/2008 *Wolf*, alle quali qui si intende far riferimento.

6. Come tratto comune, le sentenze citate si sono tutte pronunciate dopo avere preso in considerazione il mansionario della figura professionale considerata così come previsto dalle norme nazionali in materia; hanno poi preso in considerazione le concrete condizioni del servizio, in particolare il periodo di formazione eventualmente richiesto e l’età pensionabile prevista, con la correlata esigenza di garantire un congruo numero di anni di servizio attivo. In almeno un caso – sentenza *Sorondo* - hanno anche demandato al Giudice *a quo* una puntuale verifica sulla situazione del servizio in atto in quel momento.

7. In ordine logico, va considerata per prima la sentenza *Wolf*, la quale ai fini dell’assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco ha ritenuto giustificato ai sensi dell’art. 4, [paragrafo] 1 della direttiva un limite di età di 30 anni. Ciò considerato che il vigile del fuoco di quella qualifica svolge compiti relativi “alla lotta agli incendi, al soccorso alle persone, alla tutela dell’ambiente, al soccorso agli animali e alla protezione contro animali pericolosi, nonché alle attività di supporto, come la manutenzione e il controllo delle attrezzature di protezione e dei veicoli di intervento” e quindi a tal fine “il fatto di possedere capacità fisiche particolarmente significative può essere considerato un requisito essenziale” (§ 40 della motivazione). La sentenza precisa che di regola nel servizio considerato questi compiti non sono più affidati ai dipendenti che superano i 45 anni di età, e quindi afferma che il limite di età indicato risponde anche allo scopo di assicurare un congruo periodo di utile servizio, tenendo conto anche che ai nuovi assunti è richiesta una formazione biennale.

[Or.10]

8. Di contro, la sentenza *Perez* ai fini dell’assunzione nella polizia locale del Regno di Spagna in qualità di agente semplice ritiene non giustificato lo stesso limite di età di 30 anni per partecipare al concorso. La sentenza stessa argomenta in modo espresso dalla sentenza *Wolf*, e in base all’analisi delle mansioni che per legge sono tenuti in concreto a svolgere gli agenti della polizia locale ritiene il

limite non proporzionato. Osserva infatti che in generale i compiti del poliziotto locale non richiedono un impegno fisico particolarmente elevato, paragonabile a quello dei vigili del fuoco, e che comunque l'accesso al concorso è subordinato al superamento di una prova di efficienza fisica, sì che i relativi requisiti sono comunque garantiti. La sentenza esclude infine che il limite si possa giustificare sotto il diverso profilo della necessità di garantire un congruo periodo di servizio ai fini della pensione, sia rispetto all'età massima del pensionamento, pari nel caso a 67 anni, sia alla possibilità, accordata dai 58 anni in poi, di essere trasferiti su domanda ad altra amministrazione.

9. Infine, la sentenza *Sorondo* ritiene adeguato, salvo quanto si dirà, un limite di età di 35 anni per l'accesso, ancora in qualità di agente semplice, al corpo della polizia nazionale sempre del Regno di Spagna

9.1 Per giungere a questa conclusione, la sentenza rileva in primo luogo che le funzioni di questo corpo sono diverse da quelle della polizia locale di cui si è appena detto. La polizia nazionale infatti ha funzioni operative ed esecutive, in particolare “funzioni attinenti alla protezione di persone e beni, all'arresto e alla custodia degli autori di atti criminosi e al pattugliamento a scopo preventivo” le quali all'evidenza “possono richiedere l'impiego della forza fisica”.

9.2 La stessa sentenza osserva poi che il servizio in qualità di agente può essere prestato, di regola, fino ai 55 anni, dato che dai 56 anni gli agenti fruiscono per legge di una riduzione per legge della durata annuale dell'orario di lavoro, nonché di una dispensa del lavoro notturno o dai compiti di pattugliamento all'esterno delle strutture della polizia.

9.3 Infine la sentenza ritiene nel caso concreto non sufficiente la selezione [Or.11] compiuta mediante le prove di idoneità fisica. La sentenza prende atto infatti della situazione del corpo di polizia interessato, nel quale si sarebbe determinato un notevole invecchiamento del personale [OMISSIS] [dettagli età del personale]. Tanto premesso, ritiene giustificato affermare che “per ristabilire una piramide delle età soddisfacente, il fatto di essere in possesso di specifiche capacità fisiche debba essere concepito non in maniera statica, all'atto delle prove del concorso per l'assunzione, bensì in maniera dinamica, prendendo in considerazione gli anni di servizio che saranno compiuti dall'agente dopo che sia stato assunto”. Ciò peraltro non in modo assoluto, ma “a condizione che il giudice del rinvio si accerti che siano esatte le diverse indicazioni risultanti dalle osservazioni formulate e dai documenti prodotti dall'Accademia e di cui si è fatta menzione” (motivazione, §§ 44 e 47-48).

9.4 Il limite di 35 anni, in conclusione, è ritenuto giustificato in presenza di condizioni molto restrittive, richieste in generale per le deroghe al principio di non discriminazione, come puntualizzato dalle sentenze *Prigge* (§72) e *Perez* (§ 47).

3. NORMATIVA NAZIONALE

1. La direttiva 2000/78/CE è stata attuata nell'ordinamento nazionale dal d. lgs. 9 luglio 2003 n. 216, che ne riproduce quasi alla lettera gli articoli.

1.1. In particolare, l'art. 2 prevede le nozioni di “discriminazione” e di “discriminazione diretta” negli stessi termini dell'art. 2 della direttiva sopra riportato.

1.2. L'art. 3 comma 1 del d. lgs 216/2003 prevede poi il campo di applicazione del decreto, e in particolare, così come l'art. 3 della direttiva, che “*il principio di parità di trattamento senza distinzione ... di età ... si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ... con specifico riferimento*” fra l'altro a[11] “*accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione*”.

[Or.12]

1.3. La disciplina degli artt. 4 e 6 della direttiva è infine riprodotta nello stesso art. 3 del decreto. In dettaglio, il comma 3 prevede che: “*Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro ... non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse ... all'età ..., qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.*”. Il comma 4 bis lettera c) fa salva “*la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento*”. Infine, il comma 6 prima parte prevede che “*Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari [...].*”

2. Ciò posto, la disciplina generale dell'età di accesso ai concorsi pubblici è stabilita dall'art. 3 comma 6 della l. 15 maggio 1997 n.127, secondo il quale “*La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione*”.

3. Nello specifico, la figura professionale del commissario di polizia è disciplinata dal d. lgs. 5 ottobre 2000 n. 334.

3.1. Esso all'art. 1 prevede le qualifiche in cui si articola “*la carriera dei funzionari di Polizia, con sviluppo dirigenziale*” [OMISSIS] [dettagli gerarchia dirigenti di Polizia].

3.2. Il successivo articolo 2 al comma 2 del decreto ne prevede le mansioni: *“Gli appartenenti alla carriera dei funzionari fino alla qualifica di commissario capo [Or.13] rivestono le qualifiche di ufficiale di pubblica sicurezza e di ufficiale di polizia giudiziaria. Svolgono, in relazione alle qualifiche rivestite, funzioni inerenti ai compiti istituzionali della Polizia di Stato e dell’Amministrazione della pubblica sicurezza, con autonoma responsabilità decisionale e corrispondente apporto professionale. Provvedono, altresì, all’addestramento del personale dipendente e svolgono, in relazione alla professionalità posseduta, compiti di istruzione e formazione del personale della Polizia di Stato. Il medesimo personale è il diretto collaboratore degli appartenenti alle qualifiche superiori della stessa carriera e li sostituisce nella direzione di uffici e reparti in caso di assenza o impedimento. Se titolari del relativo incarico, nonché nella sostituzione del dirigente dei Commissariati distaccati di pubblica sicurezza, i commissari capo esercitano anche le attribuzioni di Autorità locale di pubblica sicurezza. Lo stesso personale svolge, altresì, con piena responsabilità per le direttive impartite e per i risultati conseguiti, funzioni di direzione di uffici e reparti non riservati al personale delle qualifiche superiori, nonché funzioni di indirizzo e coordinamento di più unità organiche nell’ufficio cui è assegnato. Le predette funzioni sono individuate con decreto del capo della polizia-direttore generale della pubblica sicurezza, privilegiando l’impiego dei vice commissari e dei commissari come addetti, nonché nell’ambito degli uffici o reparti che svolgono compiti di ordine e sicurezza pubblica e di controllo del territorio e di quelli dei comparti di specialità e dei reparti specialistici. Con il medesimo decreto sono, altresì, individuate le funzioni di direzione degli uffici che sono, in via prioritaria, attribuite ai commissari capo”*.

3.3. Il limite di età per partecipare al relativo concorso è a sua volta previsto dall’art. 3 comma 1 dello stesso decreto, per cui *“[...] Il limite di età per la partecipazione al concorso, non superiore a trenta anni, è stabilito dal regolamento adottato ai sensi dell’articolo 3, comma 6, della legge 15 maggio 1997, n. 127, fatte salve le deroghe di cui al predetto regolamento [...]”*. A sua volta il regolamento D.M. 13 luglio 2018 n. 103 all’art. 3 comma 1 prevede appunto un **[Or.14]** limite di 30 anni.

3.4. Si deve segnalare anche l’art. 3 comma 3 del decreto 334/2000, che prevede comunque nell’ambito del concorso una prova di efficienza fisica, il cui esito negativo può da solo determinare il non superamento della selezione, come risulta nel caso di specie dall’art. 11 comma 4 del bando dello specifico concorso di cui si tratta.

3.5. Si deve anche segnalare l’art. 3 comma 4 sempre del decreto 334/2000, per cui *“[i]l venti per cento dei posti disponibili per l’accesso alla qualifica di commissario è riservato al personale della Polizia di Stato in possesso del prescritto diploma di laurea a contenuto giuridico e con un’età non superiore a quaranta anni [...]”*, quindi di dieci anni superiore al limite generale.

4. Infine, per il personale della Polizia di Stato l'età limite oltre la quale il personale è collocato a riposo per raggiunti limiti di età è di 61 anni, ai sensi degli artt. 1 e 2 del d. lgs. 30 aprile 1997 n.165.

4. ILLUSTRAZIONE DEI MOTIVI DEL RINVIO PREGIUDIZIALE

1. Vi sono dubbi sulla compatibilità della sopra citata normativa nazionale con il diritto dell'Unione, nei termini prospettati dalla ricorrente appellante, che questo Giudice condivide. In particolare, questo Giudice ritiene che il possibile contrasto non sia tale da potere essere superato con la disapplicazione diretta della norma nazionale in favore della norma europea, e richieda quindi la pronuncia di codesta Corte.

2. In primo luogo, le circostanze di cui a questo procedimento rientrano all'evidenza nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, trattandosi di questione relativa all'accesso al lavoro nel settore pubblico, ai sensi dell'art. 3, [paragrafo] 1, lettera a) della direttiva.

3. Questo Giudice ritiene poi che si tratti di una discriminazione in base all'età ai sensi dell'art. 2 della direttiva, non giustificata ai sensi dei successivi articoli 4 e 6 di essa.

3.1 A semplice lettura del citato art. 2 comma 2 del decreto 334/2000, è evidente **[Or.15]** che le funzioni del commissario di Polizia sono essenzialmente direttive e di carattere amministrativo. Non sono previste come essenziali a questa figura professionale funzioni operative di tipo esecutivo che come tali richiedano capacità fisiche particolarmente significative, paragonabili a quelle richieste al semplice agente di un corpo di polizia nazionale come delineate dalla sentenza *Sorondo* di codesta Corte, comunque ritenute compatibili con un limite di età superiore di cinque anni a quello qui contestato. Ad avviso di questo Giudice, è significativo anche il confronto con il caso deciso dalla sentenza *Perez*, che ha considerato come si è visto sproporzionato lo stesso limite di 30 anni per l'accesso alla qualifica di agente semplice, in un caso in cui le relative funzioni erano prevalentemente amministrative, ma non escludevano comunque in assoluto interventi basati sulla forza fisica. A più forte ragione quindi il limite si dovrebbe ritenere incongruo in questo caso, in cui gli interventi di questo tipo sono estranei alle mansioni tipiche della qualifica.

3.2 Sempre nel senso del carattere sproporzionato del limite depongono anche le previsioni ulteriori del decreto 334/2000 che si sono illustrate. In primo luogo, non essendo rappresentate esigenze analoghe a quelle valorizzate dalla sentenza *Sorondo*, la previsione di prove di efficienza fisica che se non superate escludono dal concorso dovrebbe comunque essere considerata sufficiente a garantire la possibilità di espletare il servizio con le modalità richieste da esso.

3.3 Inoltre, la previsione del comma 4 dell'art. 3 del decreto, ovvero la riserva al personale già in servizio di età però superiore, consente di affermare che un'età

iniziale di 40 anni non è in assoluto incompatibile con le funzioni del commissario.

3.4 Infine, l'età pensionabile fissata come si è visto a 61 anni assicura comunque un congruo periodo di servizio prima del collocamento a riposo anche a chi incominciassse la propria carriera dopo i 30 anni.

4. La questione è poi rilevante ai fini della decisione del giudizio a quo. È infatti evidente che se la norma nazionale dovesse essere giudicata non conforme alla **[Or.16]** direttiva europea, il ricorrente appellante potrebbe partecipare al concorso per cui è causa, dato che riprenderebbe vigore la norma generale di cui all'art. 3 comma 6 della l. 127/1997 per cui limiti di età non ve ne sarebbero, salva la necessità di superamento delle prove fisiche. Il ricorso dovrebbe quindi essere accolto, con annullamento del provvedimento di esclusione impugnato. Soluzione opposta invece si imporrebbe, con altrettanta evidenza, se il contrasto con la direttiva fosse escluso.

5. PUNTO DI VISTA DEL GIUDICE DEL RINVIO

1. Il punto di vista di questo Giudice del rinvio è quello esposto al paragrafo che precede, nel motivare il rinvio pregiudiziale.

2. Si precisa che nella giurisprudenza di questo Giudice non esistono precedenti in termini, all'infuori dell'ordinanza di rinvio pregiudiziale sez. IV 28 novembre 2019 n. 8154, relativa però alla diversa questione dei limiti d'età per l'accesso al concorso notarile, ovvero ad un'attività lavorativa oggettivamente diversa da quella per cui è causa. L'ordinanza, come si precisa per completezza, ha dato origine alla causa C-914/2019 Notaires, la quale al 15 dicembre 2020 consta sia stata assegnata alla sez. II di codesta Corte, ma allo stato risulta non ancora decisa.

6. FORMULAZIONE DEI QUESITI E RINVIO ALLA CORTE

1. In conclusione, il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale solleva questione di pregiudizialità invitando la Corte di Giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'art. 267 TFUE, a pronunciarsi sul seguente quesito:

- se la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, l'articolo 3 del TUE, l'articolo 10, TFUE e l'articolo 21 della Carte dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea vadano interpretati nel senso di ostare alla normativa nazionale contenuta nel decreto legislativo n. 334/00 e successive modifiche e integrazioni e nelle fonti di rango secondario adottate dal Ministero dell'interno, la quale prevede un limite di età pari a trent'anni nella partecipazione ad una selezione per posti di commissario della carriera dei funzionari della Polizia di Stato.

