

## **Causa C-411/05**

**Félix Palacios de la Villa**

**contro**

**Cortefiel Servicios SA**

(domanda di pronuncia pregiudiziale  
proposta dallo Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid)

«Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Portata — Contratto collettivo che prevede la cessazione ex lege del rapporto di lavoro quando il lavoratore abbia raggiunto l'età di 65 anni e abbia diritto ad una pensione di vecchiaia — Discriminazione in base all'età — Giustificazione»

Conclusioni dell'avvocato generale J. Mazák, presentate il 15 febbraio 2007 I - 8535  
Sentenza della Corte (Grande Sezione) 16 ottobre 2007 . . . . . I - 8566

### **Massime della sentenza**

1. *Politica sociale — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Direttiva 2000/78*  
[*Direttiva del Consiglio 2000/78, quattordicesimo 'considerando', artt. 1, 2, nn. 1 e 2, lett. a), e 3, n. 1, lett. c)*]

2. *Politica sociale — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Direttiva 2000/78*

(*Direttiva del Consiglio 2000/78, artt. 2, n. 1, e 6*)

1. La direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, come risulta sia dal titolo e dal preambolo, sia dal contenuto e dalla finalità, si propone di fissare un quadro generale per garantire ad ogni individuo la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, offrendogli una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'art. 1, fra i quali è menzionata l'età.

Secondo il suo quattordicesimo 'considerando', la detta direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile. Tale 'considerando', tuttavia, si limita a precisare che la direttiva in parola non incide sulla competenza degli Stati membri a stabilire l'età per poter accedere al pensionamento e non osta minimamente all'applicazione della stessa alle misure nazionali che disciplinano le condizioni per il termine di un contratto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile così fissata.

raggiunga l'età fissata dalla normativa in parola per accedere alla pensione comporta la cessazione ex lege del contratto di lavoro incide sulla durata del rapporto di lavoro che vincola le parti, nonché, in maniera più generale, sull'esercizio da parte del lavoratore interessato della propria attività professionale, impedendone la partecipazione futura alla vita attiva. Di conseguenza, si deve ritenere che una disciplina di tale genere stabilisca norme attinenti all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78, e imponga, 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, come contemplata all'art. 2, nn. 1 e 2, lett. a), della detta direttiva.

(v. punti 42, 44-46, 51)

Così, una disciplina nazionale secondo cui la circostanza che il lavoratore

2. Il divieto di qualunque discriminazione basata sull'età, come realizzato dalla

direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dev'essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa nazionale in forza della quale sono considerate 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 dalla normativa nazionale, 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, purché

— la misura in parola, benché fondata sull'età, sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima relativa alla politica del lavoro e al mercato del lavoro, e

— i mezzi per il conseguimento di tale finalità d'interesse generale non appaiano inappropriati e non necessari a tale scopo.

Infatti, da una parte la detta normativa è stata adottata 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, nonché a regolamentare il mercato del lavoro, in particolare per contrastare la disoccupazione.

Orbene, la legittimità di un tale scopo di interesse generale non può essere ragionevolmente messa in dubbio, posto che la politica del lavoro così come la situazione sul mercato del lavoro rientrano negli obiettivi espressamente menzionanti dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 e che, in conformità agli artt. 2, primo comma, primo trattino, UE e 2 CE, la promozione di un elevato livello di occupazione costituisce una delle finalità perseguite sia dall'Unione europea, sia dalla Comunità.

A tale riguardo, la mera circostanza che la disposizione nazionale di cui trattasi non operi un riferimento formale ad uno scopo di tale natura non esclude automaticamente che essa possa risultare giustificata ai sensi dell'art. 6, n. 1, della stessa direttiva, a patto che altri elementi, attinenti al contesto generale della misura interessata, consentano l'individuazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima al fine di esercitare un sindacato giurisdizionale quanto alla sua oggettiva giustificazione.

Dall'altra parte, se è vero che, allo stato attuale del diritto comunitario, gli Stati membri, così come, eventualmente, le parti sociali a livello nazionale, dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo, spetta alle autorità nazionali competenti trovare un giusto equilibrio tra i differenti interessi in gioco, assicurandosi che le misure nazionali previste in tale contesto non eccedano quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità legittima perseguita dallo Stato membro interessato.

che il pensionamento obbligatorio del lavoratore per raggiunti limiti d'età possa essere appropriato e necessario per conseguire 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 detta misura non può essere ritenuta eccessivamente pregiudizievole delle legittime pretese dei lavoratori pensionati obbligatoriamente, in quanto la normativa nazionale pertinente non si basa unicamente su un'età determinata, ma prende altresì in considerazione la circostanza che l'interessato benefici al termine della sua carriera professionale di una compensazione economica per mezzo della concessione di una pensione di vecchiaia, il cui livello non può essere ritenuto irragionevole.

Orbene, non appare irragionevole per le autorità di uno Stato membro reputare

(v. punti 53-57, 62, 64, 68, 71-73, 77 e  
dispositivo)