

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

16 ottobre 2007*

Nel procedimento C-411/05,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Juzgado de lo Social n. 33 di Madrid (Spagna), con ordinanza 14 novembre 2005, pervenuta in cancelleria il 22 novembre 2005, nella causa tra

Félix Palacios de la Villa

e

Cortefiel Servicios SA,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. V. Skouris, presidente, dai sigg. P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts e A. Tizzano, presidenti di sezione, dai sigg. R. Schintgen (relatore), J.N. Cunha Rodrigues, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dal sig. M. Ilešič, dalla sig.ra P. Lindh, dai sigg. J.-C. Bonichot e T. von Danwitz, giudici

* Lingua processuale: lo spagnolo.

avvocato generale: sig. J. Mazák

cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 21 novembre 2006,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Palacios de la Villa, dal sig. P. Bernal de Pablo Blanco, abogado;
- per la Cortefiel Servicios SA, dal sig. D. López González, abogado;
- per il governo spagnolo, dal sig. M. Muñoz Pérez, in qualità di agente;
- per l'Irlanda, dal sig. D. J. O'Hagan, in qualità di agente, assistito dai sigg. N. Travers e F. O'Dubhghaill, BL, nonché dalla sig.ra N. McLaughlin e dal sig. N. McCutcheon, solicitors;
- per il governo dei Paesi Bassi, dalle sig.re H.G. Sevenster e M. de Mol nonché dal sig. P.P.J. van Ginneken, in qualità di agenti;

- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra R. Caudwell, in qualità di agente, assistita dal sig. A. Dashwood, barrister;

- per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. J. Enegren e R. Vidal Puig, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 15 febbraio 2007,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- ¹ La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione degli artt. 13 CE, nonché 2, n. 1, e 6 della 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).

- ² Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia fra il sig. Palacios de la Villa ed il suo datore di lavoro, la Cortefiel Servicios SA (in prosieguo: la «Cortefiel»), relativamente alla cessazione ex lege del suo contratto di lavoro, avendo egli raggiunto il limite d'età, fissato a 65 anni dalla normativa nazionale, per il pensionamento obbligatorio dei lavoratori.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

- 3 La direttiva 2000/78 è stata adottata sulla base dell'art. 13 CE. Il quarto, sesto, ottavo, nono 'considerando', quelli dall'undicesimo al quattordicesimo, il venticinquesimo ed il trentaseiesimo sono così formulati:

«(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

(...)

- (6) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.

(...)

- (8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.
- (9) 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.
- (...)
- (11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del 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.
- (12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. (...)

(13) La presente direttiva non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro.

(14) La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.

(...)

(25) 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.

(...)

(36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizioni che adottino tutti i provvedimenti necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente direttiva».

4 Ai sensi del suo art. 1, la direttiva 2000/78 «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'art. 2 della direttiva 2000/78, intitolato «Nozione di discriminazione», ai nn. 1 e 2, lett. a), stabilisce che:

«1. 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.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste 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».

6 L'art. 3 della direttiva in parola, intitolato «Campo d'applicazione», al n. 1 così dispone:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...))»

7 Ai sensi dell'art. 6 della stessa direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età»:

«1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano 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.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;

- b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

- c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali, non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso».

8 L'art. 8 della direttiva 2000/78, intitolato «Requisiti minimi», è così formulato:

«1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva».

9 L'art. 16 della detta direttiva, intitolato «Conformità», stabilisce che:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;

b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

10 Conformemente all'art. 18, primo comma, della direttiva 2000/78, gli Stati membri erano tenuti ad adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla detta direttiva entro il 2 dicembre 2003, o potevano affidare alle parti sociali il compito di mettere in atto la direttiva per quanto riguarda le disposizioni rientranti nella sfera dei contratti collettivi. In tale caso, tuttavia, gli Stati membri dovevano assicurarsi che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali avessero stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che agli Stati membri incombeva prendere le misure necessarie che permettessero loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva in questione. Inoltre, essi dovevano informare immediatamente la Commissione delle Comunità europee delle disposizioni di cui trattasi.

La normativa nazionale

- 11 Dal 1980 al 2001, il legislatore spagnolo ha utilizzato il meccanismo del pensionamento obbligatorio dei lavoratori che avessero raggiunto un determinato limite di età al fine di riassorbire i soggetti senza occupazione.
- 12 Infatti, la quinta disposizione aggiuntiva della legge 10 marzo 1980, n. 8/1980, sullo statuto dei lavoratori (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores), così disponeva:

«La capacità lavorativa, nonché la cessazione dei contratti di lavoro avranno il limite massimo di età fissato dal governo in funzione delle disponibilità della previdenza sociale e del mercato del lavoro. Ad ogni modo, l'età massima sarà di 69 anni, fatta salva la possibilità di completare i periodi contributivi minimi richiesti per il pensionamento.

Nella contrattazione collettiva potranno convenirsi liberamente età pensionabili, fatto salvo quanto disposto in materia di previdenza sociale a tali effetti».

- 13 Il regio decreto legislativo 24 marzo 1995, n. 1/95 (BOE 29 marzo 1995, n. 75, pag. 9654), ha approvato il testo rifuso della legge n. 8/1980, la cui decima disposizione aggiuntiva (in prosieguo: la «decima disposizione aggiuntiva») ha in sostanza ripreso la quinta disposizione aggiuntiva della legge menzionata, che consentiva di utilizzare il pensionamento obbligatorio quale strumento della politica del lavoro.

- 14 Il decreto legge 2 marzo 2001, n. 5, recante misure urgenti di riforma del mercato del lavoro per aumentare l'occupazione e migliorarne la qualità, convertito dalla legge 9 luglio 2001, n. 12, ha abrogato, con effetto dall'11 luglio 2001, la decima disposizione aggiuntiva.
- 15 A tal proposito, il giudice del rinvio sottolinea che, dato il miglioramento della situazione economica, il legislatore spagnolo non concepisce più il pensionamento obbligatorio come uno strumento di promozione della politica del lavoro, considerandolo ormai un onere per il sistema della previdenza sociale, per cui ha deciso di sostituire la politica di incentivo del pensionamento obbligatorio con misure dirette ad incentivare l'attuazione di un sistema di pensionamento flessibile.
- 16 Gli artt. 4 e 17 della legge n. 8/1980, nella loro versione modificata in base alla legge 30 dicembre 2003, n. 62, recante misure fiscali, amministrative e di natura sociale (BOE 31 dicembre 2003, n. 313, pag. 46874; in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori»), diretta a recepire la direttiva 2000/78 nell'ordinamento giuridico spagnolo ed entrata in vigore il 1° gennaio 2004, trattano del principio di non discriminazione, segnatamente in base all'età.
- 17 Ai sensi dell'art. 4, n. 2, dello statuto dei lavoratori:

«Nell'ambito del lavoro, i lavoratori hanno il diritto:

(...)

- c) di non essere discriminati direttamente o indirettamente al fine dell'impiego, o dopo essere stati assunti, per ragioni di sesso, stato civile, età entro i limiti fissati dalla presente legge, origine razziale o etnica, condizione sociale, religione o convinzioni personali, idee politiche, orientamento sessuale, appartenenza o meno ad un sindacato, così come per ragioni di lingua, nello Stato spagnolo. Essi non possono neanche essere discriminati per ragioni di handicap, purché siano in condizioni tali da avere la capacità di svolgere il lavoro o l'impiego di cui trattasi.

(...)).

18 L'art. 17, n. 1, dello statuto dei lavoratori dispone quanto segue:

«Sono nulli e privi di effetto le norme di regolamento, le clausole dei contratti collettivi, gli accordi individuali e le decisioni unilaterali del datore di lavoro che implicano discriminazioni dirette o indirette sfavorevoli in ragione dell'età (...)).».

19 Secondo il giudice del rinvio, l'abrogazione della decima disposizione aggiuntiva è stata all'origine di numerose controversie relative alla validità delle clausole di contratti collettivi che consentivano il pensionamento obbligatorio dei lavoratori.

20 Successivamente, il legislatore spagnolo ha adottato la legge 1° luglio 2005, n. 14, sulle clausole dei contratti collettivi relative al compimento dell'età pensionabile ordinaria (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) (BOE 2 luglio 2005, n. 157, pag. 23634), entrata in vigore il 3 luglio 2005.

21 La legge in parola ha reintrodotto il meccanismo del pensionamento obbligatorio, prevedendo tuttavia, a tale riguardo, condizioni diverse a seconda che si tratti del regime definitivo o di quello transitorio della legge medesima.

22 Così, relativamente ai contratti collettivi stipulati successivamente all'entrata in vigore della legge in questione, l'articolo unico di quest'ultima riprende la decima disposizione aggiuntiva nei termini seguenti:

«Nei contratti collettivi potranno essere stabilite clausole che rendano possibile la cessazione del contratto di lavoro per il compimento da parte del lavoratore dell'età pensionabile ordinaria fissata nella normativa di previdenza sociale, purché siano soddisfatti i seguenti requisiti:

- a) detta misura dovrà essere connessa con obiettivi coerenti con la politica del lavoro espressi nel contratto collettivo, quali il miglioramento della stabilità nell'impiego, la trasformazione di contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato, il mantenimento dell'impiego, l'assunzione di nuovi lavoratori o qualsiasi altro obiettivo diretto a favorire la qualità del lavoro;

- b) il lavoratore interessato dalla cessazione del contratto di lavoro dovrà aver completato il periodo contributivo minimo, o uno maggiore se così era stato convenuto nel contratto collettivo, e soddisfare gli altri requisiti richiesti dalla normativa di previdenza sociale per aver diritto alla pensione di vecchiaia di tipo contributivo».

23 Per quanto riguarda, invece, i contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della legge n. 14/2005, la disposizione transitoria unica di quest'ultima (in prosieguo: la «disposizione transitoria unica») esige solo il secondo dei due requisiti menzionati al punto precedente, escludendo qualsiasi riferimento ad obiettivi relativi alla politica del lavoro.

24 La disposizione transitoria unica è, infatti, così formulata:

«Le clausole dei contratti collettivi stipulati precedentemente all'entrata in vigore della presente legge in cui sia stata convenuta la cessazione del contratto di lavoro per il compimento da parte del lavoratore dell'età pensionabile ordinaria si considerano valide purché si garantisca che il lavoratore interessato abbia completato il periodo contributivo minimo e che soddisfi gli altri requisiti richiesti dalla normativa di previdenza sociale per aver diritto alla pensione di vecchiaia di tipo contributivo.

Il comma precedente non si applica alle situazioni giuridiche che siano divenute definitive prima dell'entrata in vigore della legge».

25 Il rapporto tra le parti della causa principale è disciplinato dal contratto collettivo per il commercio di prodotti tessili per la Comunità autonoma di Madrid (in prosieguo: il «contratto collettivo»).

26 Il contratto collettivo è stato stipulato il 10 marzo 2005 e pubblicato il 26 maggio seguente. Ai sensi del suo art. 3, era previsto che esso rimanesse in vigore fino al 31 dicembre 2005. Dal momento che il contratto collettivo in parola è precedente all'entrata in vigore della legge n. 14/2005, la disposizione transitoria unica risulta ad esso applicabile.

27 L'art. 19, n. 3, del contratto collettivo dispone quindi che:

«Al fine di promuovere l'occupazione, si stabilisce che l'età pensionabile sarà di 65 anni, tranne che nel caso in cui il lavoratore interessato non abbia compiuto il periodo minimo di contribuzione richiesto per l'acquisizione del diritto alla pensione di vecchiaia; in tale evenienza, egli potrà prestare i suoi servizi fino a completare tale periodo».

Causa principale e questioni pregiudiziali

28 Dal fascicolo trasmesso alla Corte dal giudice del rinvio risulta che il sig. Palacios de la Villa, nato il 3 febbraio 1940, è stato impiegato presso la Cortefiel dal 17 agosto 1981 in qualità di direttore organizzativo.

29 Con lettera del 18 luglio 2005, la Cortefiel gli notificava la cessazione ex lege del rapporto di lavoro, poiché l'interessato aveva raggiunto l'età per il pensionamento obbligatorio in conformità all'art. 19, n. 3, del contratto collettivo e stante la pubblicazione, il 2 luglio 2005, della legge n. 14/2005 che, alla sua disposizione transitoria unica, autorizzava il detto licenziamento.

30 È pacifico che, alla data in cui la cessazione del contratto di lavoro con la Cortefiel gli è stata notificata da quest'ultima, il sig. Palacios de la Villa aveva completato i periodi di attività richiesti per poter beneficiare di una pensione di vecchiaia erogata dal sistema di previdenza sociale e pari al 100 % della sua base contributiva fissata ad EUR 2 347,78, fatti salvi i tetti massimi previsti dalla normativa nazionale.

- 31 Il 9 agosto 2005, il sig. Palacios de la Villa, ritenendo che la notificazione in parola equivalesse ad un licenziamento, ha presentato ricorso avverso tale provvedimento dinanzi al Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid. In tale ricorso, egli chiede che il provvedimento impugnato sia dichiarato nullo e non avvenuto, per violazione dei suoi diritti fondamentali e, segnatamente, del suo diritto a non essere discriminato in base all'età, in quanto la misura in questione si baserebbe sulla sola circostanza del raggiungimento dell'età di 65 anni.
- 32 La Cortefiel, invece, sostiene che la cessazione del contratto di lavoro del sig. Palacios de la Villa è conforme all'art. 19, n. 3, del contratto collettivo, nonché alla disposizione transitoria unica e che, per di più, tale cessazione non è incompatibile con le previsioni del diritto comunitario.
- 33 Il giudice del rinvio dichiara di nutrire seri dubbi riguardo alla conformità con il diritto comunitario del primo comma della disposizione transitoria unica, in quanto detto comma consente il mantenimento delle clausole dei contratti collettivi, vigenti al momento di entrata in vigore della legge n. 14/2005, che stabiliscono il pensionamento obbligatorio dei lavoratori che abbiano raggiunto l'età pensionabile che soddisfino gli altri requisiti previsti dalla normativa nazionale in materia di previdenza sociale per avere diritto ad una pensione di vecchiaia di tipo contributivo. Tale disposizione, infatti, non richiederebbe che la cessazione del rapporto di lavoro a causa del compimento dell'età pensionabile sia motivata dalla politica del lavoro attuata dallo Stato membro interessato, mentre i contratti negoziati dopo l'entrata in vigore della legge in questione potrebbero contenere clausole di pensionamento obbligatorio solo qualora, in aggiunta alla condizione relativa al beneficio della pensione attribuita ai lavoratori interessati, detta misura perseguisse obiettivi, espressi nel contratto collettivo, connessi alla politica occupazionale, quali il miglioramento della stabilità nell'impiego, la trasformazione di contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato, il mantenimento dell'impiego, l'assunzione di nuovi lavoratori o il miglioramento della qualità del lavoro.
- 34 In tale contesto, in applicazione della medesima legge e nelle medesime condizioni economiche, i lavoratori che hanno raggiunto l'età di 65 anni riceverebbero un

trattamento differente unicamente in base alla circostanza che il contratto collettivo che li concerne sia diventato applicabile anteriormente o posteriormente alla data di pubblicazione della legge n. 14/2005, e cioè il 2 luglio 2005, restando inteso che, se tale contratto collettivo fosse entrato in vigore prima di tale data, non si sarebbe tenuto minimamente conto delle finalità della politica del lavoro, benché queste ultime siano imposte dalla direttiva 2000/78, il cui termine per il recepimento è scaduto il 2 dicembre 2003.

35 Certo, l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 consente un'eccezione al principio di non discriminazione in base all'età al fine di realizzare talune finalità legittime, posto che i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari e, secondo il giudice del rinvio, il regime definitivo stabilito dalla decima disposizione aggiuntiva sarebbe indubbiamente tale da rientrare nelle previsioni dell'art. 6, n. 1, poiché detta disposizione richiede l'esistenza di un legame concreto fra il pensionamento dei lavoratori e finalità legittime in materia di politica del lavoro.

36 Invece, il primo comma della disposizione transitoria unica non richiederebbe l'esistenza di un siffatto legame e, pertanto, non parrebbe conforme ai requisiti di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78. Del resto, a partire dal 2001, l'evoluzione del mercato del lavoro è stata nettamente positiva e la decisione del legislatore spagnolo, influenzata dalle parti sociali, di introdurre la disposizione transitoria di cui trattasi ha avuto come unico obiettivo quello di modificare la giurisprudenza del Tribunal Supremo. Il Tribunal Constitucional, del resto, non avrebbe mai ammesso che la contrattazione collettiva possa di per sé costituire una giustificazione oggettiva e ragionevole del pensionamento obbligatorio di un lavoratore al raggiungimento di una determinata età.

37 Il giudice del rinvio aggiunge che gli artt. 13 CE e 2, n. 1, della direttiva 2000/78 costituiscono norme precise e incondizionate che, in conformità al primato del diritto comunitario, obbligano il giudice nazionale a disapplicare la normativa

interna ad esse contraria, come nel caso di specie avverrebbe rispetto alla disposizione transitoria unica.

38 Nella sentenza 15 gennaio 1998, causa C-15/96, Schönig-Kougebetopoulou (Racc. pag. I-47), la Corte ha del resto già dichiarato contraria al diritto comunitario una clausola di un contratto collettivo in quanto comportava una discriminazione, ritenendo che in tal caso il giudice nazionale ha l'obbligo di applicare agli appartenenti al gruppo sfavorito da tale discriminazione lo stesso regime di cui fruiscono gli altri lavoratori senza chiedere o attendere la previa eliminazione di tale clausola da parte della contrattazione collettiva.

39 Da ciò discenderebbe che, se il diritto comunitario dovesse essere interpretato nel senso che esso osta effettivamente all'applicazione, nel caso di specie, del primo comma della disposizione transitoria unica, l'art. 19, n. 3, del contratto collettivo sarebbe privo di fondamento giuridico e, pertanto, non potrebbe essere applicato nella causa principale.

40 In tale contesto, il Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il principio di parità di trattamento, che vieta qualsiasi discriminazione in ragione dell'età, sancito dall'art. 13 del Trattato e dall'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78, osti ad una legge nazionale [in concreto il primo comma della disposizione transitoria unica (...)] che considera valide le clausole di pensionamento obbligatorio stabilite nei contratti collettivi le quali richiedano, come unici requisiti, che il lavoratore abbia compiuto l'età pensionabile

ordinaria e che soddisfi le altre condizioni stabilite nella normativa dello Stato spagnolo in materia di previdenza sociale per accedere alla pensione di vecchiaia di tipo contributivo.

In caso di risposta affermativa alla prima questione:

- 2) se il principio di parità di trattamento, che vieta qualsiasi discriminazione in ragione dell'età, sancito dall'art. 13 CE e dall'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78, mi obblighi in qualità di giudice nazionale a disapplicare, nel caso di specie, il primo comma della disposizione transitoria unica (...).

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 41 Al fine di risolvere utilmente tale questione, occorre, in primo luogo, stabilire se la direttiva 2000/78 sia applicabile ad una situazione quale quella oggetto della causa principale, esaminando, in secondo luogo e se del caso, se ed in quale misura la direttiva di cui trattasi sia tale da ostare ad una normativa quale quella considerata dal giudice a quo.

Sull'applicabilità della direttiva 2000/78

- 42 Come risulta sia dal titolo e dal preambolo, sia dal contenuto e dalla finalità, la direttiva 2000/78 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», offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'art. 1, fra i quali è menzionata l'età.

43 In particolare, dall'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78 discende che quest'ultima, nell'ambito dei poteri trasferiti alla Comunità, si applica «a tutte le persone (...) per quanto attiene (...) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

44 Certo, secondo la lettera del suo quattordicesimo 'considerando' la direttiva 2000/78 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 direttiva di cui trattasi alle misure nazionali che disciplinano le condizioni per il termine di un contratto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile così fissata.

45 Orbene, la normativa in esame nella causa principale, che ritiene valida la cessazione ex lege del rapporto di lavoro fra un datore di lavoro ed un lavoratore allorché quest'ultimo raggiunge l'età di 65 anni, 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.

46 Pertanto, 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 la retribuzione» ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78.

47 Alla luce di quanto precede, la direttiva in questione trova applicazione in una situazione quale quella all'origine della controversia di cui è stato investito il giudice del rinvio.

Sull'interpretazione degli artt. 2 e 6 della direttiva 2000/78

48 Con la prima questione, il giudice a quo chiede, in sostanza, se il divieto di qualunque discriminazione basata sull'età in materia di occupazione e di condizioni di lavoro debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, quale quella in esame nella causa principale, 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.

49 A tal proposito giova ricordare innanzitutto che, conformemente al suo art. 1, la direttiva mira a combattere, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, taluni tipi di discriminazione, fra cui compare quella fondata sull'età, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

50 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78, ai fini di quest'ultima, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'art. 1 della medesima direttiva. L'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva in questione precisa che, ai fini dell'applicazione del suo

n. 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva in parola, una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione analoga.

51 Orbene, si deve considerare che una disciplina nazionale quale quella oggetto della causa principale, secondo cui la circostanza che il lavoratore raggiunga l'età fissata dalla normativa in parola per accedere alla pensione comporta la cessazione ex lege del contratto di lavoro, impone, 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 direttiva 2000/78.

52 Per quanto riguarda precisamente le disparità di trattamento basate sull'età, dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva in questione risulta, tuttavia, che tali differenze non costituiscono una discriminazione vietata ai sensi dell'art. 2 della medesima direttiva «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». Il secondo comma del medesimo numero elenca numerosi esempi di disparità di trattamento che presentano caratteristiche analoghe a quelle citate nel primo comma in parola, e, di conseguenza, compatibili con quanto richiesto dal diritto comunitario.

53 Nel caso di specie, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 71 delle sue conclusioni, va osservato che la disposizione transitoria unica che consente l'inserimento di clausole di pensionamento obbligatorio nei contratti collettivi è stata adottata, su pressione delle parti sociali, 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.

54 Certo, il giudice del rinvio ha sottolineato che la disposizione di cui trattasi non opera un riferimento formale ad uno scopo di tale natura.

55 Tuttavia, tale circostanza non è di per sé determinante.

56 Non si può, infatti, dedurre dall'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 che la mancanza di precisione della normativa nazionale in esame relativamente allo scopo perseguito avrebbe la conseguenza di escludere automaticamente che essa possa essere giustificata ai sensi della disposizione menzionata.

57 In mancanza di tale precisazione, rileva nondimeno che altri elementi, attinenti al contesto generale della misura interessata, consentano l'identificazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima al fine di esercitare un sindacato giurisdizionale quanto alla sua legittimità e al carattere adeguato e necessario dei mezzi adottati per realizzare detto obiettivo.

58 Nella fattispecie, dalle osservazioni del giudice a quo risulta in primo luogo che il pensionamento obbligatorio dei lavoratori che hanno raggiunto una determinata età è stato introdotto nella normativa spagnola nel corso del 1980, in un contesto economico caratterizzato da un alto tasso di disoccupazione, con la finalità di offrire, nell'ambito della politica nazionale del lavoro, opportunità sul mercato del lavoro alle persone alla ricerca di un impiego.

59 In secondo luogo, tale scopo era stato espresso esplicitamente nella decima disposizione aggiuntiva.

60 In terzo luogo, dopo l'abrogazione, nel corso del 2001, della disposizione aggiuntiva in parola ed a seguito della sottoscrizione da parte del governo spagnolo e delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro della Dichiarazione per il dialogo sociale 2004 relativa alla competitività, alla stabilità dell'occupazione e alla coesione sociale, il legislatore ha reintrodotto il meccanismo del pensionamento obbligatorio con la legge n. 14/2005. Orbene, quest'ultima si propone essa stessa di offrire opportunità sul mercato del lavoro a soggetti in cerca di occupazione. Il suo articolo unico subordina quindi la possibilità di prevedere clausole nei contratti collettivi che rendano possibile la cessazione del rapporto di lavoro per il compimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore alla condizione che detta misura sia «connessa con obiettivi coerenti con la politica del lavoro espressi nel contratto collettivo», quali «la trasformazione di contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato, il mantenimento dell'impiego [o] l'assunzione di nuovi lavoratori».

61 In tale contesto, e tenuto conto delle numerose controversie relative alla considerazione in cui tenere, dopo l'abrogazione della decima disposizione aggiuntiva, le clausole di pensionamento obbligatorio previste dai contratti collettivi conclusi in vigenza della legge n. 8/1980, sia nella versione originale sia in quella approvata con il regio decreto legislativo n. 1/1995, nonché dell'incertezza del diritto derivante da tale situazione per le parti sociali, la disposizione transitoria unica ha confermato la possibilità di stabilire un'età limite per il pensionamento in applicazione dei detti contratti collettivi.

62 Così ricollocata nel suo contesto, la disposizione transitoria unica si propone quindi di disciplinare il mercato nazionale del lavoro, segnatamente con la finalità di contrastare la disoccupazione.

- 63 Tale valutazione è altresì suffragata dalla circostanza che, nella fattispecie, l'art. 19, terzo comma, del contratto collettivo menziona espressamente il «fine di promuovere l'occupazione» in quanto scopo della misura stabilita da detta disposizione.
- 64 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.
- 65 Inoltre, la Corte ha già dichiarato che la promozione delle assunzioni costituisce incontestabilmente un obiettivo legittimo di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri (v., in particolare, sentenza 11 gennaio 2007, causa C-208/05, ITC, Racc. pag. I-181, punto 39), ed appare evidente che tale valutazione si applica a strumenti della politica del mercato del lavoro nazionale diretti a migliorare le opportunità di inserimento nella vita attiva di talune categorie di lavoratori.
- 66 Pertanto, una finalità come quella oggetto della normativa in esame nella causa principale va ritenuta, in principio, tale da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in ragione dell'età stabilita dagli Stati membri.

67 Occorre tuttavia ancora verificare, secondo il dettato della disposizione in parola, se i mezzi adottati per il conseguimento di tale finalità legittima siano «appropriati e necessari».

68 In tale contesto, giova ricordare 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 (v., in questo senso, sentenza 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold, Racc. pag. I-9981, punto 63).

69 Come risulta già dai termini «disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri», menzionati nel venticinquesimo ‘considerando’ della direttiva 2000/78, tale è in particolare il caso per quanto riguarda la scelta che possono essere indotte a compiere le autorità nazionali interessate, sulla base di considerazioni di ordine politico, economico, sociale, demografico e/o di bilancio, tenuto conto della situazione concreta del mercato del lavoro di uno Stato membro determinato, di prolungare la durata della vita attiva dei lavoratori o, al contrario, di stabilire anticipatamente l’accesso al pensionamento di questi ultimi.

70 Inoltre, le autorità competenti a livello nazionale, regionale o settoriale devono disporre della possibilità di modificare i mezzi adottati in funzione di una finalità legittima di interesse generale, ad esempio adattandoli all’evoluzione della situazione dell’occupazione nello Stato membro interessato. La circostanza che, nella fattispecie, la procedura di pensionamento obbligatorio sia stata reintrodotta in Spagna dopo essere stata abrogata durante vari anni non è, pertanto, rilevante.

- 71 Spetta dunque alle autorità competenti degli Stati membri trovare un giusto equilibrio tra i differenti interessi in gioco. È tuttavia necessario assicurarsi che le misure nazionali previste in tale contesto non eccedano quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità perseguita dallo Stato membro interessato.
- 72 Orbene, non appare irragionevole per le autorità di uno Stato membro reputare che una misura quale quella in discussione nella causa principale possa essere appropriata e necessaria per raggiungere 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.
- 73 Si aggiunga che non si può ritenere la misura in parola pregiudizievole oltremisura delle legittime pretese dei lavoratori pensionati obbligatoriamente a causa del raggiungimento del limite d'età previsto, in quanto la normativa pertinente non si basa unicamente su un'età determinata, ma prende altresì in considerazione la circostanza che gli interessati beneficino al termine della loro carriera professionale di una compensazione economica per mezzo della concessione di una pensione di vecchiaia, quale quella prevista dal regime nazionale in esame nella causa principale, il cui livello non può essere ritenuto irragionevole.
- 74 Del resto, la normativa nazionale rilevante offre alle parti sociali la facoltà di avvalersi, attraverso i contratti collettivi — e quindi con una flessibilità non trascurabile —, dell'applicazione del meccanismo del pensionamento obbligatorio, in modo da poter tenere debitamente conto non solo della situazione globale del mercato del lavoro interessato, ma altresì delle caratteristiche specifiche delle attività lavorative di cui si tratti.

- 75 Alla luce di tali elementi, non può essere validamente sostenuto che una normativa nazionale quale quella in esame nella causa principale sia incompatibile con quanto richiesto dalla direttiva 2000/78.
- 76 Tenuto conto dell'interpretazione che precede della direttiva 2000/78, non occorre che la Corte si pronunci sull'art. 13 CE, considerato anch'esso dalla prima questione proposta e sulla base del quale è stata adottata la direttiva di cui trattasi.
- 77 Sulla base dell'insieme delle considerazioni che precedono occorre risolvere la prima questione dichiarando che il divieto di qualunque discriminazione basata sull'età, come realizzato dalla direttiva 2000/78, dev'essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa nazionale, quale quella in esame nella causa principale, 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.

Sulla seconda questione

- 78 Alla luce della soluzione in senso negativo fornita alla prima questione sollevata dal giudice a quo, non occorre risolvere la seconda questione pregiudiziale.

Sulle spese

- 79 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

Il divieto di qualsiasi discriminazione basata sull'età, come realizzato dalla 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, dev'essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale, quale quella in esame nella causa principale, 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 soddisfatti 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.**

Firme