Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

5 luglio 2012 *

«Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Divieto di discriminazioni basate sull'età — Normativa nazionale che concede un diritto di lavoro incondizionato fino all'età di 67 anni e che autorizza la cessazione automatica del contratto di lavoro alla fine del mese nel corso del quale il lavoratore raggiunge tale età — Mancata considerazione dell'importo della pensione di vecchiaia»

Nella causa C-141/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Södertörns tingsrätt (Svezia), con decisione del 18 marzo 2011, pervenuta in cancelleria il 21 marzo 2011, nel procedimento

Torsten Hörnfeldt

contro

Posten Meddelande AB,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. Y. Bot

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— da T. Hörnfeldt, in prima persona;

— per Posten Meddelande AB, da L. Bäckström;

— per il governo svedese, da A. Falk, in qualità di agente;

— per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;

— per la Commissione europea, da J. Enegren e K. Simonsson, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: lo svedese.

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 6 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 L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nel contesto di una controversia che vede contrapposti il sig. Hörnfeldt e il suo ex datore di lavoro, la Posten Meddelande AB, in merito all'interruzione del suo contratto di lavoro l'ultimo giorno del mese nel corso del quale egli ha raggiunto l'età di 67 anni.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 8, 9 e 11 della direttiva 2000/78 così prevedono:

«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[ll']età (…) 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».

4 L'articolo 6 della direttiva 2000/78, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», dispone, al suo paragrafo 1, lettera a), quanto segue:

«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».

Diritto svedese

5 Le disposizioni della direttiva 2000/78 in materia di discriminazioni basate sull'età sono state recepite nel diritto svedese dalla legge (2008:567) contro la discriminazione – diskrimineringslagen (2008:567).

6 Le norme fondamentali di tutela del lavoro e delle condizioni di lavoro sono contenute nella legge (1982:80) sulla tutela contro i licenziamenti e sulle condizioni di lavoro – lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, n. 80 – (in prosieguo: la «LAS»), il cui articolo 32 bis così prevede:

«Fatte salve le disposizioni della presente legge, il lavoratore subordinato ha diritto a conservare il posto di lavoro fino alla fine del mese in cui raggiunge l'età di sessantasette anni».

7 In conformità all'articolo 33 della LAS «[se] il datore di lavoro desidera che il lavoratore subordinato lasci il suo impiego alla fine del mese in cui raggiunge l'età di sessantesette anni, gli invia un preavviso scritto di almeno un mese».

8 Gli articoli 32 bis e 33 della LAS constituiscono congiuntamente quella che convenzionalmente si definisce la «regola dei 67 anni». In forza di tale regola, ogni lavoratore subordinato fruisce del diritto incondizionato di lavorare fino all'ultimo giorno del mese del suo sessantesettesimo compleanno, data alla quale il contratto di lavoro può essere risolto senza licenziamento.

9 Risulta dal fascicolo sottoposto alla Corte che le disposizioni nazionali che consentono di porre fine al contratto di lavoro allorché il lavoratore ha diritto a percepire la pensione di vecchiaia, oppure raggiunge una determinata età, sono state introdotte nel diritto svedese nel corso del 1974. Negli anni '80, l'età del pensionamento e quindi quella della fine del contratto di lavoro sono state abbassate da 67 e 65 anni. Nel corso del 1991, l'età del pensionamento è stata nuovamente innalzata a 67 anni, ma la legge permetteva sempre di convenire mediante accordo o contratto collettivo la fine del contratto di lavoro prima di tale età. In forza della regola dei 67 anni, a partire dal 31 dicembre 2002 è vietato prevedere, vuoi per contratto individuale vuoi per accordo o contratto collettivo, un'età di pensionamento obbligatorio inferiore a 67 anni.

10 Conformemente al principio della considerazione dei redditi percepiti nel corso dell'insieme della carriera, introdotto dal nuovo regime delle pensioni di vecchiaia il 1º gennaio 1996, i redditi percepiti nel corso della totalità della carriera professionale fungono da base per determinare l'importo della pensione di vecchiaia.

11 Il contratto di lavoro del sig. Hörnfeldt rientrava nel contratto collettivo concluso tra l'organizzazione dei datori di lavoro Almega Tjänsteförbunden e il sindacato dei lavoratori del settore dei servizi e delle telecomunicazioni (SEKO).

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 Il sig. Hörnfeldt ha iniziato a lavorare presso l'ex Postverket (agenzia dei servizi postali) nel corso del 1989. Pur avendo richiesto diverse volte di poter lavorare più a lungo, tra il 1989 e il 2006 egli ha lavorato soltanto un giorno a settimana su base oraria. Tra il 2006 e il 2008, il sig. Hörnfeldt ha occupato un posto di lavoro a tre quarti di tempo. Tra l'11 ottobre 2008 e il 31 maggio 2009, ha beneficiato di un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tre quarti di tempo.

13 Il sig. Hörnfeldt ha compiuto 67 anni il 15 maggio 2009 e il suo contratto di lavoro è stato risolto l'ultimo giorno di tale mese in base alla regola dei 67 anni sancita dalla LAS e dal contratto collettivo a lui applicabile. L'importo della pensione di vecchiaia che l'interessato percepisce da allora ammonterebbe a SEK 5 847 netti al mese.

14 Con il suo ricorso, proposto dinanzi al giudice del rinvio, il sig. Hörnfeldt chiede l'annullamento della risoluzione del suo contratto di lavoro con la motivazione che la regola dei 67 anni costituisce una discriminazione illecita in base all'età.

15 Basandosi, in particolare, sulla sentenza del 22 novembre 2005, Mangold (C-144/04, Racc. pag. I-9981), il giudice del rinvio considera che una legge nazionale e un contratto collettivo, aventi l'effetto che i contratti di lavoro sono risolti l'ultimo giorno del mese nel corso del quale il lavoratore ha raggiunto l'età di 67 anni, conducono a una differenza di trattamento direttamente fondata sull'età. Tale giudice chiede dunque se quest'ultima possa essere considerata oggettivamente e ragionevolmente giustificata da motivi legittimi e se essa sia utile e necessaria per conseguirli.

16 Da un lato, il giudice del rinvio constata che la regola dei 67 anni è stata istituita per concedere alle persone il diritto di lavorare più a lungo e di migliorare l'importo della loro pensione di vecchiaia. Detto giudice sostiene che si può ritenere che tale regola rifletta un equilibrio tra preoccupazioni di bilancio, di politica del lavoro e di politica del mercato del lavoro. Esso rileva tuttavia che i lavori preparatori all'introduzione di tale regola nella LAS non motivano espressamente il diritto incondizionato concesso al datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro alla scadenza suddetta.

17 Dall'altro, deriverebbe dalla sentenza del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Racc. pag. I-8531), che una delle condizioni perché il contratto di lavoro possa essere risolto quando il lavoratore raggiunge una determinata età consiste nel fatto che il lavoratore possa beneficiare di una compensazione finanziaria, mediante la concessione di una pensione di vecchiaia finanziata con contributi. Al riguardo, la Corte, nella sentenza del 12 ottobre 2010, Rosenbladt (C-45/09, Racc. pag. I-9391), non avrebbe accertato il livello della pensione di vecchiaia percepita dall'interessata. Nella fattispecie, la regola dei 67 anni sarebbe priva di qualsiasi collegamento con l'importo della pensione di vecchiaia che sarà percepita dal lavoratore.

18 Tutto ciò considerato, il Södertörns tingsrätt ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se una norma nazionale che, come la regola "dei 67 anni", comporti una disparità di trattamento fondata sull'età sia giustificata anche qualora, dal contesto nel quale la norma è stata adottata oppure da altri elementi, non sia possibile valutare in modo chiaro l'obiettivo o il fine di siffatta norma.

2) Se una norma nazionale sul pensionamento quale la regola "dei 67 anni", che non prevede deroghe e non tiene in considerazione, in particolare, la pensione che un individuo potrà percepire, ecceda quanto è appropriato e necessario per il raggiungimento del fine o dell'obiettivo perseguito».

Sulle questioni pregiudiziali

19 Con le sue due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 6, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che esso osta ad un provvedimento nazionale, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che permette ad un datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro di un suo dipendente per il solo motivo che quest'ultimo ha raggiunto l'età di 67 anni, e che non tiene conto del livello della pensione di vecchiaia che l'interessato percepirà.

20 Come risulta dalla decisione di rinvio e dalle osservazioni depositate dinanzi alla Corte, è pacifico che la regola dei 67 anni, secondo cui ogni lavoratore subordinato fruisce del diritto incondizionato di lavorare fino all'ultimo giorno del mese del suo sessantasettesimo compleanno, data alla quale il contratto di lavoro è risolto senza licenziamento, salvo accordo contrario tra il lavoratore e il datore di lavoro, costituisce una differenza di trattamento in funzione dell'età, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78.

21 Risulta tuttavia dall'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 che una differenza di trattamento in base all'età non costituisce discriminazione quando è obiettivamente e ragionevolmente giustificata, nel contesto del diritto nazionale, da un obiettivo legittimo e, in particolare, da obiettivi legittimi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e allorché i mezzi per realizzare tale obiettivo sono appropriati e necessari.

22 Per rispondere alle questioni sollevate, occorre pertanto verificare se la regola dei 67 anni sia giustificata da una finalità legittima e se i mezzi adottati per conseguirla siano appropriati e necessari.

23 Occorre esaminare le conseguenze dell'assenza di una menzione precisa nella LAS dell'obiettivo perseguito dalla regola dei 67 anni e, in particolare, dall'articolo 33 di detta legge. Infatti, secondo il giudice del rinvio, la LAS non precisa chiaramente l'obiettivo che la regola dei 67 anni persegue fissando il limite d'età dei lavoratori a 67 anni.

24 Tale circostanza, tuttavia, non è determinante. Infatti, non si può dedurre dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 che una mancanza di precisione della normativa nazionale di cui trattasi riguardo allo scopo perseguito abbia la conseguenza di escludere automaticamente che essa possa essere giustificata ai sensi della disposizione suddetta. In mancanza di una tale precisazione, è importante che altri elementi, attinenti al contesto generale della misura interessata, consentano l'identificazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima, al fine di esercitare un controllo giurisdizionale quanto alla sua legittimità e al carattere appropriato e necessario dei mezzi adottati per realizzare detto obiettivo (v. sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, Racc. pag. I-6919, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

25 Come risulta dalla decisione di rinvio, i lavori preparatori riguardanti la LAS e la legge (2008:567), relativa alle discriminazioni, attestano diversi obiettivi relativi alla politica del lavoro e del mercato del lavoro. La regola dei 67 anni sarebbe in particolare diretta a migliorare l'importo della futura pensione permettendo di lavorare dopo l'età di 65 anni, nonché a compensare la mancanza di manodopera che dovrebbe manifestarsi con le ondate successive di pensionamenti. Il giudice del rinvio osserva peraltro che, secondo il mediatore delle discriminazioni (Diskrimineringsombudsmannen), la regola dei 67 anni è giustificata poiché permette di liberare posti per i giovani sul mercato del lavoro.

26 Il governo svedese sostiene che la regola dei 67 anni è, in primo luogo, diretta a evitare risoluzioni del contratto di lavoro in condizioni umilianti per i lavoratori a causa della loro età avanzata; in secondo luogo, a permettere un adattamento del regime della pensione di vecchiaia che sia basato sul principio della considerazione dei redditi percepiti nel corso della totalità della carriera professionale; in terzo luogo, a ridurre gli ostacoli per coloro che desiderano lavorare oltre il loro sessantacinquesimo compleanno; in quarto luogo, ad adattarsi alle evoluzioni demografiche e a prevenire il rischio di

scarsità di manodopera; nonché, in quinto luogo, a sancire il diritto e non l'obbligo di lavorare fino all'età di 67 anni, nel senso che il rapporto di impiego può essere protratto oltre l'età di 65 anni. La fissazione di un'età di pensionamento obbligatorio consentirebbe anche di agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

27 Secondo tale governo, siffatto limite d'età riflette il consenso politico e sociale che prevale da molto tempo presso le parti sociali. Tale consenso sarebbe il riflesso dell'obiettivo della politica del lavoro diretta ad indurre i lavoratori anziani a proseguire la loro carriera e stabilirebbe un equilibrio tra, da una parte, gli interessi del lavoratore a lavorare a lungo e, dall'altra, la volontà di favorire una transizione tranquilla tra la vita attiva e la pensione.

28 Al riguardo, la Corte ha dichiarato che la cessazione automatica dei rapporti di lavoro dei lavoratori subordinati che soddisfano le condizioni contributive e di anzianità per beneficiare della liquidazione dei loro diritti pensionistici fa parte, da molto tempo, del diritto del lavoro di numerosi Stati membri ed è uno strumento diffuso nei rapporti lavorativi. Tale meccanismo si basa su un equilibrio tra considerazioni di ordine politico, economico, sociale, demografico e/o di bilancio, e dipende dalla scelta di prolungare la durata della vita attiva dei lavoratori o, al contrario, di prevederne un pensionamento precoce (sentenza Rosenbladt, cit., punto 44).

29 Inoltre, secondo la giurisprudenza, la promozione delle assunzioni costituisce incontestabilmente una finalità legittima di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri, in particolare quando si tratta di favorire l'accesso dei giovani all'esercizio di una professione (sentenze del 18 novembre 2010, Georgiev, C-250/09 e C-268/09, Racc. pag. I-11869, punto 45, nonché Fuchs e Köhler, cit., punto 49).

30 Pertanto, finalità di natura simile a quelle rilevate dal governo svedese vanno ritenute, in linea di principio, tali da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in ragione dell'età come quella stabilita dall'articolo 33 della LAS (v., per analogia, sentenza Rosenbladt, cit., punto 45).

31 Occorre ancora esaminare, a termini di detto articolo 6, paragrafo 1, se i mezzi impiegati per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari.

32 Considerato l'ampio margine discrezionale riconosciuto agli Stati membri e, eventualmente, alle parti sociali a livello nazionale nella scelta non solo del perseguimento di una determinata finalità in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma anche nella definizione delle misure idonee alla sua realizzazione, non sembra irragionevole, per essi, ritenere che una misura come la regola dei 67 anni possa essere appropriata per il conseguimento delle finalità sopra menzionate (v., in questo senso e per analogia, sentenza Rosenbladt, cit., punti 41 e 69).

33 Infatti, da una parte, si può ammettere che la regola dei 67 anni, stabilendo il diritto di lavorare fino a tale età, permette di ridurre gli ostacoli per coloro che vogliono lavorare oltre il loro sessantacinquesimo compleanno, di adattare i regimi di pensione di vecchiaia al principio della considerazione dei redditi percepiti nel corso della totalità della carriera professionale, di adeguarsi alle evoluzioni demografiche e di prevenire il rischio di scarsità di manodopera.

34 D'altra parte, si può anche ammettere che la regola dei 67 anni, autorizzando il datore di lavoro a porre fine al contratto di lavoro quando il lavoratore ha raggiunto detta età, consente di evitare la risoluzione del contratto di lavoro in condizioni umilianti per il lavoratore che ha un'età avanzata. Si può anche ammettere che, a seconda della situazione sul mercato del lavoro di cui trattasi o nell'impresa interessata, qualora il numero di lavoratori dipendenti considerato sia limitato, tale regola consente di agevolare l'ingresso e/o il mantenimento dei giovani sul mercato del lavoro.

35 Il giudice del rinvio si interroga sostanzialmente sul carattere strettamente necessario del meccanismo di cessazione automatica del contratto di lavoro previsto all'articolo 33 della LAS, in quanto quest'ultimo non prevede che il livello della pensione di vecchiaia che l'interessato percepirà possa essere preso in considerazione.

36 Il sig. Hörnfeldt sottolinea al riguardo che, avendo egli occupato un posto di lavoro a tempo parziale per un lungo periodo, la sua presenza sul mercato del lavoro è stata anormalmente breve e, pertanto, il livello modesto della sua pensione di vecchiaia sarebbe irragionevole. La proroga del suo contratto di lavoro per due o tre anni consentirebbe di aumentare l'importo della sua pensione di vecchiaia di circa SEK 2000 al mese. Il sig. Hörnfeldt afferma che una deroga alla regola dei 67 anni dovrebbe quindi essere ammessa nei confronti di quei lavoratori che, come lui, desiderano continuare a lavorare.

37 Si deve osservare che il divieto di discriminazioni basate sull'età, enunciato nella direttiva 2000/78, va letto alla luce del diritto di lavorare sancito all'articolo 15, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Ne risulta che una particolare attenzione deve essere riservata alla partecipazione dei lavoratori anziani alla vita professionale e, al tempo stesso, alla vita economica, culturale e sociale. Il mantenimento di tali persone nella vita attiva favorisce la diversità nell'occupazione, che è una finalità riconosciuta dal considerando 25 della direttiva 2000/78. Tale mantenimento contribuisce inoltre alla realizzazione personale nonché alla qualità di vita dei lavoratori interessati, conformemente alle preoccupazioni del legislatore dell'Unione enunciate ai considerando 8, 9 e 11 di tale direttiva (sentenza Fuchs e Köhler, cit., punti 62 e 63).

38 Per esaminare se la misura di cui trattasi nel procedimento principale ecceda quanto necessario per la realizzazione delle finalità perseguite ed arrechi un pregiudizio eccessivo agli interessi dei lavoratori che raggiungono il sessantasettesimo anno di età, occorre ricollocare tale misura nel contesto normativo in cui essa si inserisce e prendere in considerazione tanto il danno che essa può causare agli interessati, quanto i vantaggi che ne traggono la società nel suo complesso e gli individui che la compongono (sentenza Rosenbladt, cit., punto 73).

39 Al riguardo, occorre osservare, in primo luogo, che la regola dei 67 anni offre alle parti sociali la facoltà di avvalersi, mediante contratti individuali, accordi o contratti collettivi, del meccanismo di cessazione automatica del contratto di lavoro esclusivamente a partire dall'età di 67 anni, in quanto l'articolo 32 bis della LAS vieta di prevedere un'età obbligatoria di pensionamento inferiore a 67 anni. Detto articolo conferisce quindi al lavoratore il diritto incondizionato di proseguire l'attività professionale fino al suo sessantasettesimo compleanno, in particolare per aumentare i redditi sulla base dei quali la sua pensione di vecchiaia verrà calcolata e quindi aumentare l'importo di quest'ultima.

40 In secondo luogo, la cessazione ipso iure del rapporto di lavoro derivante da una misura come quella contenuta all'articolo 33 della LAS non ha l'effetto automatico di costringere le persone interessate a ritirarsi definitivamente dal mercato del lavoro. Infatti, da un lato, detta disposizione non istituisce un regime inderogabile di pensionamento d'ufficio. Essa prevede le condizioni in cui il datore di lavoro può derogare al principio del divieto di discriminazioni in base all'età e porre fine al contratto di lavoro di un dipendente in quanto quest'ultimo abbia raggiunto l'età di 67 anni.

41 D'altro lato, il governo svedese ha sostenuto che, se si pone fine al contratto di lavoro, il datore di lavoro può proporre al lavoratore interessato un contratto di lavoro a tempo determinato. Il datore di lavoro e il lavoratore possono allora accordarsi liberamente riguardo alla durata di tale contratto e possono anche, per quanto necessario, rinnovarlo.

42 In terzo luogo, la regola dei 67 anni non si basa esclusivamente sul fatto che sia stata raggiunta una determinata età, ma tiene conto sostanzialmente della circostanza che il lavoratore benefici, al termine della sua carriera professionale, di una compensazione finanziaria mediante un reddito sostitutivo che assume la forma di una pensione di vecchiaia (v., in tal senso e per analogia, sentenza Rosenbladt, cit., punto 48).

43 Infatti, risulta dalle osservazioni presentate alla Corte che l'età indicata all'articolo 33 della LAS, da una parte, corrisponde a quella che era, all'epoca dei fatti del procedimento principale, l'età di pensionamento fissata dalla legge e, dall'altra, è superiore all'età di ammissione al beneficio di una pensione di vecchiaia, la quale comprende, in generale, tre elementi, cioè la pensione proporzionale, il premio pensionistico e la pensione complementare.

44 In quarto luogo, dalle osservazioni presentate alla Corte risulta che coloro che non possono beneficiare di una pensione di vecchiaia collegata ai redditi, oppure il cui importo è modesto, possono beneficiare della pensione di vecchiaia sotto forma di indennità di base a partire dai 65 anni, sotto forma di una garanzia di pensionamento, dell'assegnazione di un alloggio e/o di un assegno di vecchiaia.

45 Occorre al riguardo ricordare che la Corte, al punto 47 della citata sentenza Rosenbladt, ha concluso per l'assenza di un eccessivo pregiudizio agli interessi dei lavoratori interessati sebbene, nel procedimento sfociato in tale sentenza, l'età del pensionamento fosse inferiore a quella prevista all'articolo 33 della LAS e l'importo della pensione di vecchiaia percepita dalla sig.ra Rosenbladt fosse nettamente inferiore a quello che spetta al sig. Hörnfeldt.

46 Considerato l'insieme dei suddetti elementi, di cui spetta al giudice del rinvio verificare l'esattezza, non si può validamente sostenere che la direttiva 2000/78 osti ad un provvedimento nazionale come quello di cui trattasi nel procedimento principale.

47 Occorre conseguentemente rispondere alle questioni presentate dichiarando che l'articolo 6, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 2000/78, va interpretato nel senso che esso non osta ad un provvedimento nazionale, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che permette ad un datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro di un dipendente per il solo motivo che quest'ultimo ha raggiunto l'età di 67 anni, e che non tiene conto del livello della pensione di vecchiaia che l'interessato percepirà, una volta che esso è obiettivamente e ragionevolmente giustificato da un obiettivo legittimo relativo alla politica del lavoro e del mercato del lavoro e costituisce un mezzo appropriato e necessario per il suo conseguimento.

Sulle spese

48 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 6, paragrafo 1, secondo comma, 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, va interpretato nel senso che esso non osta ad un provvedimento nazionale, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che permette ad un datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro di un dipendente per il solo motivo che quest'ultimo ha raggiunto l'età di 67 anni, e che non tiene conto del livello della pensione

di vecchiaia che l'interessato percepirà, una volta che esso è obiettivamente e ragionevolmente giustificato da un obiettivo legittimo relativo alla politica del lavoro e del mercato del lavoro e costituisce un mezzo appropriato e necessario per il suo conseguimento.

Firme