CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE VERICA TRSTENJAK presentate il 28 aprile 2010[1]

Indice

I — Normativa applicabile ..... I - 9400

A — Normativa comunitaria ..... I - 9400

B — Normativa nazionale ..... I - 9402

1. Il sesto libro del codice sociale tedesco ..... I - 9402

2. L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento) ..... I - 9403

3. Il contratto collettivo ..... I - 9404

II — Fatti ..... I - 9405

III — Procedimento dinanzi al giudice del rinvio ..... I - 9406

IV — Questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte ..... I - 9406

V — Sull'eccezione generale di incompetenza della Corte sollevata dal governo irlandese .. I - 9407

VI — Osservazioni preliminari sull'applicabilità della direttiva 2000/78 e sulla disposizione pertinente ..... I - 9408

A — Sull'applicabilità della direttiva 2000/78 ..... I - 9408

B — Sulla pertinente disposizione della direttiva 2000/78 ..... I - 9408

VII — Sulla prima questione pregiudiziale ..... I - 9409

A — Argomenti delle parti ..... I - 9409

1 — Lingua originale: il tedesco.

B — Valutazione ..... I - 9411

1. Sulla ricevibilità ..... I - 9411

2. Sulla compatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 ..... I - 9411

a) Normative degli Stati membri dalle quali possa risultare l'attribuzione di una specifica competenza a concordare i limiti di età pensionabile nei contratti collettivi ..... I - 9412

b) Indicazioni aggiuntive sull'attuazione della direttiva tramite le parti sociali ..... I - 9414

i) Attuazione tramite le parti sociali sulla base dell'art. 18 della direttiva ..... I - 9414

ii) Contratto collettivo sulla base di una «mera» clausola generale .. I - 9415

3. Conclusione ..... I - 9415

VIII — Sulle altre questioni pregiudiziali ..... I - 9416

A — Sulla ricevibilità ..... I - 9417

B — Sull'oggetto delle altre questioni pregiudiziali ..... I - 9417

C — Sulla competenza a concordare limiti di età pensionabile in un contratto collettivo concessa per legge alle parti sociali ..... I - 9418

1. Sull'accertamento delle finalità perseguite ..... I - 9419

2. Sui requisiti delle finalità ..... I - 9420

a) Legittimità ..... I - 9420

b) Sufficiente concretezza ..... I - 9420

c) Aspetto temporale ..... I - 9421

3. Sulla giustificazione oggettiva ..... I - 9421

a) Argomenti delle parti ..... I - 9421

b) Valutazione ..... I - 9422

i) Sulla portata dei casi menzionati all'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva 2000/78 ..... I - 9422

ii) Sulla compatibilità dei limiti di età pensionabile con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 ..... I - 9423

— Sul bilanciamento effettuato dal legislatore ..... I - 9423

— Sulla portata limitata del controllo ..... I - 9424

— Sul controllo di tale bilanciamento ..... I - 9424

c) Conclusione ..... I - 9427

4. Sull'attribuzione della competenza alle parti sociali ..... I - 9427

a) Sulla garanzia del rispetto delle condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 ..... I - 9428

b) Sula necessità di una richiesta ai sensi dell'art. 18, n. 1, della direttiva 2000/78 ..... I - 9430

5. Conclusione ..... I - 9431

D — Sul limite di età pensionabile di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV ..... I - 9432

1. Sull'accertamento delle finalità perseguite ..... I - 9432

2. Sui requisiti delle finalità ..... I - 9432

3. Sul perseguimento di più finalità di cui non tutte siano legittime ..... I - 9433

4. Sulla giustificazione oggettiva ..... I - 9434

a) Sul bilanciamento effettuato dalle parti del contratto collettivo ..... I - 9434

b) Sulla valutazione del bilanciamento ..... I - 9435

i) Applicazione inalterata dei limiti di età pensionabile ..... I - 9435

— Argomenti delle parti ..... I - 9435

— Valutazione ..... I - 9437

Aspetti temporali ..... I - 9437

Controllo specifico per il singolo settore economico ..... I - 9437

Nessuna limitazione a misure specifiche ..... I - 9438

ii) Sulla mancanza di un obbligo di assunzione di giovani lavoratori ..... I - 9439

— Argomenti delle parti ..... I - 9439

— Valutazione ..... I - 9440

iii) Sulla possibilità di una riassunzione di lavoratori oltre il limite di età pensionabile ..... I - 9440

iv) Sulla possibilità di una proroga concordata del rapporto di lavoro ..... I - 9441

— Argomenti delle parti ..... I - 9442

— Valutazione ..... I - 9442

v) Sull'insufficienza delle spettanze di pensione ..... I - 9444

— Argomenti delle parti ..... I - 9444

— Valutazione ..... I - 9445

5. Conclusione ..... I - 9446

IX — Conclusione generale ..... I - 9446

X — Conclusione ..... I - 9448

1. Nel presente procedimento pregiudiziale ex art. 234 CE [2] si tratta di accordi, in base ai quali un rapporto di lavoro, in linea di principio, cessa senza licenziamento o dimissioni quando il lavoratore abbia raggiunto il limite ordinario d'età per la pensione legale di vecchiaia (in prosieguo: il «limite di età pensionabile»). L'ammissibilità giuridica e l'opportunità economica di tale limite di età pensionabile rappresentano una questione controversa [3]. Il giudice del rinvio chiede se i limiti di età pensionabile stipulati in un contratto collettivo siano compatibili con il divieto di discriminazione basata sull'età di cui alla 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 [4]. Il presente procedimento consente alla Corte, dopo le sentenze Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] e Petersen [7], di sviluppare ulteriormente e di precisare la sua giurisprudenza sull'art. 6 di tale direttiva, a norma del quale gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione, laddove esse siano oggettivamente giustificate da una finalità legittima.

I — Normativa applicabile

A — *Normativa comunitaria* [8]

2. La direttiva 2000/78 ha istituito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

3. Secondo il quattordicesimo «considerando», la direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.

4. Conformemente al venticinquesimo «considerando» della direttiva, 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

2 — Il procedimento pregiudiziale è ora disciplinato dall'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in conformità al Trattato di Lisbona che modifica il Trattato sull'Unione europea e il Trattato che istituisce la Comunità europea del 13 dicembre 2007 (GU C 306, pag. 1).

3 — Per un'introduzione alla problematica in questione e per una panoramica delle opinioni, v. O'Cinneide, C., Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften, Europäische Gemeinschaften 2005, pagg. 45-47. Per voci critiche, v. Bredt, S., Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 — Palacios de la Villa, European Journal of Social Security, 2008, pagg. 190 e segg.; Temming, F., The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?, European Law Reporter, 2007, pagg. 382 e segg.

4 — GU L 303, pag. 16.

5 — Sentenza 16 ottobre 2007, causa C-411/05, Palacios de la Villa (Racc. pag. I-8531).

6 — Sentenza 5 marzo 2009, causa C-388/07, Age Concern England (Racc. pag. I-1569).

7 — Sentenza 12 gennaio 2010, causa C-341/08, Petersen (Racc. pag. I-47).

8 — Nelle presenti conclusioni viene utilizzata l'espressione «normativa comunitaria» ogni volta che trovi applicazione ratione temporis ancora la normativa comunitaria e non la normativa dell'Unione.

e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale, prosegue questo «considerando», 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.

5. Ai sensi dell'art. 1 della direttiva, essa 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.

6. Nell'art. 2 della direttiva è definita la nozione di discriminazione. Secondo il n. 1 di questa disposizione, ai fini della 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'art. 1. A termini del n. 2, lett. a), della stessa disposizione sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

7. L'art. 3 della direttiva disciplina il suo campo d'applicazione. In base al n. 1, lett. c), di questa disposizione, essa si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

8. L'art. 6 della direttiva ha ad oggetto la giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età. Il n. 1 di questa norma dispone:

«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».

10. In base all'art. 18, n. 2, prima frase, della direttiva, per tener conto di condizioni particolari, gli Stati membri possono disporre, se necessario, di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. Poiché la Repubblica federale di Germania ha chiesto di beneficiare di un siffatto termine supplementare per la trasposizione della direttiva, tale termine, per quanto riguarda tale Stato membro, è scaduto il 2 dicembre 2006.

B — *Normativa nazionale*

9. L'art. 18, n. 1, della direttiva prescrive:

«Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 dicembre 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione».

1. Il sesto libro del codice sociale tedesco

11. L'art. 41, quarto comma, terza frase, del sesto libro del Sozialgesetzbuch (codice della previdenza sociale; in prosieguo: l'«SGB VI»), nella versione vigente tra il 1° gennaio 1992 ed il 31 luglio 1994, recitava:

«Un accordo per il quale un rapporto di lavoro termina in una data in cui il lavoratore ha diritto ad una pensione di vecchiaia è efficace solo qualora l'accordo sia stato concluso o

confermato dal lavoratore nei tre anni precedenti tale data» [9].

12. La norma successiva vigente tra il 1° agosto 1994 ed il 31 luglio 2007 nell'art. 41, quarto comma, terza frase, dell'SGB VI disponeva:

«Un accordo che prevede la cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore subordinato senza licenziamento o dimissioni in una data in cui il lavoratore può chiedere una pensione di vecchiaia prima del compimento del 65° anno di età si applica nei confronti del lavoratore come concluso al compimento del 65° anno di età, a meno che l'accordo sia stato concluso o confermato dal lavoratore nei tre anni precedenti tale data» [10].

13. La successiva disposizione dell'art. 41, seconda frase, dell'SGB VI in vigore dal 1° gennaio 2008 così dispone:

«Un accordo che prevede la cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore subordinato senza licenziamento o dimissioni in una data in cui tale dipendente può chiedere una pensione di vecchiaia prima di raggiungere il limite di età ordinario vale nei confronti del lavoratore come concluso al raggiungimento del limite di età ordinario, a meno che l'accordo sia stato concluso negli ultimi tre anni precedenti questo momento o sia stato confermato dal lavoratore nei tre anni precedenti tale data» [11].

2. L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento)

14. Il legislatore tedesco, ai fini del recepimento della direttiva 2000/78, ha emanato la legge generale sulla parità di trattamento del 14 agosto 2006 [12] (in prosieguo: l'«AGG»). L'obiettivo dell'AGG è, secondo l'art. 1, di impedire o eliminare qualsiasi trattamento sfavorevole basato sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale.

15. In base all'art. 2, quarto comma, dell'AGG, ai licenziamenti si applicano esclusivamente le disposizioni relative alla tutela generale e speciale contro i licenziamenti.

16. Al momento dell'entrata in vigore dell'AGG, l'art. 10 dell'AGG recitava:

«Ammissibilità di talune diversità di trattamento collegate all'età

Fatto salvo l'art. 8, è ammissibile una disparità di trattamento collegata all'età laddove essa sia oggettiva, ragionevole e giustificata da una finalità legittima. I mezzi per il conseguimento

9 — BGBl. 1989 I pag. 2261.
10 — BGBl. 1994 I pag. 1797.
11 — BGBl. 2007 I pag. 554.
12 — BGBl. 2006 I pag. 1897.

di tale finalità devono essere appropriati e necessari. Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

(...)

5. un accordo che prevede la cessazione del rapporto di lavoro senza licenziamento né dimissioni, in una data in cui il lavoratore può richiedere una pensione in ragione della sua età, fatto salvo l'art. 41 del sesto libro del Sozialgesetzbuch,

(...)

7. l'accordo individuale o collettivo sulla non licenziabilità di lavoratori aventi una determinata età e anzianità aziendale, a patto che in tal modo non venga gravemente diminuita la tutela dal licenziamento di altri lavoratori nell'ambito della scelta sociale di cui all'art. 1, terzo comma, del Kündigungsschutzgesetz».

17. Il punto 7 è stato tuttavia abrogato con effetto dal 12 dicembre 2006 [13]. Nella versione dell'art. 10 dell'AGG applicabile ai fatti di causa, il punto 7 non è perciò più in vigore.

13 — BGBl. 2007 I pag. 2742.

3. Il contratto collettivo

18. Il Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (contratto collettivo quadro per i lavoratori delle imprese di pulizie negli immobili, in prosieguo: l'«RTV»), stipulato nel 2004 ed applicabile ai fatti di causa, è stato concluso, in rappresentanza dei datori di lavoro, dal Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (confederazione degli artigiani del settore delle pulizie) e, in rappresentanza dei lavoratori, dalla Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (sindacato dei lavoratori dell'industria edilizia, agricola e ambientale). L'art. 19, punto 8, dell'RTV recita:

«Nei limiti in cui non sia stato diversamente convenuto nel contratto individuale e salvo il caso della pensione che il lavoratore/la lavoratrice possa chiedere prima del limite di età a lui/lei applicabile, il rapporto di lavoro cessa alla fine del mese in cui il lavoratore/la lavoratrice possa richiedere una pensione di vecchiaia, al più tardi alla fine del mese in cui il lavoratore/la lavoratrice compie 65 anni».

19. Nei precedenti contratti collettivi quadro era stata concordata, per la prima volta l'8 maggio 1987, una norma analoga a quella dell'art. 19, punto 8, dell'RTV. Dall'agosto 1987 essa è stata applicata sulla base di un'età di 65 anni. L'RTV è stato dichiarato valido erga omnes dal Ministero federale dell'Economia e del Lavoro con effetto dal 1º gennaio 2004. Tale validità generale ha come conseguenza che l'RTV spiega efficacia anche per i datori di lavoro e i lavoratori che non siano già ad esso vincolati in forza della loro appartenenza ad un'associazione datoriale ovvero

ad un sindacato. L'art. 19, punto 8, dell'RTV non è stato modificato né prima dell'entrata in vigore dell'AGG, né per suo effetto e neppure successivamente ad esso.

20. Nella Repubblica federale di Germania l'età legale per il pensionamento è stata gradualmente aumentata da 65 a 67 anni. Nel caso della ricorrente, nata nel 1943, tuttavia, si applica ancora l'età pensionabile di 65 anni.

II — Fatti

21. La convenuta nella causa principale (in prosieguo: la «convenuta») è un'impresa di pulizie degli immobili. Nell'impresa della convenuta sono impiegati numerosi lavoratori con età superiore ai 65 e anche ai 70 anni.

22. La ricorrente nella causa principale (in prosieguo: la «ricorrente») è nata il 26 maggio 1943, è sposata e ha un figlio con un'invalidità del 100%. Suo marito è pensionato. Da 39 anni la ricorrente svolge servizi di pulizia in una caserma dell'esercito ad Hamburg-Blankenese, dal 1° novembre 1994 alle dipendenze della convenuta. La ricorrente non è iscritta ad alcun sindacato.

23. In base al contratto di lavoro stipulato il 10 ottobre 1994 tra la convenuta e la ricorrente (in prosieguo: il «contratto»), la ricorrente è stata assunta come «addetta alle pulizie nella caserma». L'orario di lavoro era di due ore al giorno, per complessive dieci settimanali. La convenuta corrispondeva alla ricorrente, da ultimo, una retribuzione pari a EUR 307,48 lordi. Il contratto contiene un rinvio all' RTV.

24. Con lettera 14 maggio 2008, la convenuta comunicava alla ricorrente, riferendosi all'art. 19, punto 8, dell'RTV, che il suo rapporto di lavoro sarebbe cessato il 31 maggio 2008, dunque con la scadenza del mese in cui la ricorrente avrebbe compiuto il 65° anno di età e pertanto raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia. Con lettera 18 maggio 2008, la ricorrente ha contestato la cessazione del rapporto di lavoro, manifestando la sua intenzione di continuare a lavorare e mettendosi nuovamente a disposizione. Dal 1° giugno 2008 la convenuta non ha più alle proprie dipendenze la ricorrente, ma le ha offerto di lavorare per la durata del processo. A partire dal 1° giugno 2008 la ricorrente percepisce una pensione dalla previdenza sociale prevista per legge. Questa ammonta a EUR 253,19 lordi mensili, corrispondenti a EUR 228,26 netti.

III — Procedimento dinanzi al giudice del rinvio

25. Il 28 maggio 2008 la ricorrente ha proposto un ricorso dinanzi al giudice del rinvio. Essa sostiene che il suo rapporto di lavoro con la convenuta è proseguito oltre il 31 maggio 2008 e fa valere i diritti corrispondenti. La convenuta sostiene invece, rinviando all'art. 19, punto 8, dell'RTV, che il rapporto di lavoro è cessato e chiede che il ricorso sia respinto. Il giudice del rinvio ritiene inefficace il richiamo, contenuto nel contratto, all'RTV, ma applicabile l'art. 19, punto 8, dell'RTV, a causa della dichiarazione di validità erga omnes. Esso dubita della compatibilità dell'art. 19, punto 8, dell'RTV con il divieto di discriminazione basata sull'età ai sensi della direttiva 2000/78.

26. Il giudice del rinvio ha richiesto informazioni alle parti del contratto collettivo sui motivi sottesi all'art. 19, punto 8, dell'RTV, nonché al Ministero federale per l'Economia e il Lavoro sui motivi della sua dichiarazione di validità erga omnes. Solo la parte datoriale del contratto collettivo le ha fornite.

IV — Questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

27. Con decisione 20 gennaio 2009, depositata presso la cancelleria della Corte il 26 febbraio 2009, il giudice del rinvio ha sottoposto le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, dopo l'entrata in vigore dell'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento, AGG), le disposizioni di contratti collettivi di lavoro che operano una differenziazione in funzione del requisito dell'età, anche se la suddetta legge non lo prevede espressamente (come invece faceva prima l'art. 10, terza frase, punto 7, della stessa AGG) siano compatibili con il divieto di discriminazione in base all'età di cui agli artt. 1 e 2, n. 1, della direttiva 2000/78.

2) Se una norma di diritto nazionale che consente allo Stato, alle parti di un contratto collettivo di lavoro e alle parti di un singolo contratto di lavoro di prevedere una cessazione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento di un certo limite di età prefissato (nella presente fattispecie: al compimento del 65° anno di età) violi il divieto di discriminazione in base all'età di cui agli artt. 1 e 2, n. 1, della direttiva 2000/78, allorché in tale Stato membro da decenni vengono regolarmente applicate clausole di quel tipo ai

rapporti di lavoro di quasi tutti i lavoratori, indipendentemente dalla situazione economica, sociale e demografica nonché dalle condizioni concrete del mercato del lavoro di volta in volta esistenti.

3) Se un contratto collettivo di lavoro che consente al datore di lavoro di porre fine a un rapporto di lavoro al raggiungimento di un certo limite di età prefissato (nella presente fattispecie: al compimento del 65° anno di età) violi il divieto di discriminazione in base all'età di cui agli artt. 1 e 2, n. 1, della direttiva 2000/78, allorché in tale Stato membro da decenni vengono regolarmente applicate clausole di quel tipo ai rapporti di lavoro di quasi tutti i lavoratori, indipendentemente dalla situazione economica, sociale e demografica nonché dalle condizioni concrete del mercato del lavoro di volta in volta esistenti.

4) Se uno Stato che dichiari il carattere vincolante a livello generale di un contratto collettivo di lavoro in base al quale il datore di lavoro è autorizzato a porre fine a un rapporto di lavoro al raggiungimento di un certo limite di età prefissato (nella presente fattispecie: al compimento del 65° anno di età), e che mantenga tale validità generale, violi il divieto di discriminazione in base all'età di cui agli artt. 1 e 2, n. 1, della direttiva 2000/78, allorché ciò avviene indipendentemente dalla situazione economica, sociale e demografica nonché dalle condizioni concrete del mercato del lavoro di volta in volta esistenti».

28. Il 23 febbraio 2010 si è tenuta un'udienza alla quale hanno partecipato i rappresentanti della ricorrente e della convenuta, dei governi tedesco e danese, nonché del governo del Regno Unito e della Commissione, i quali hanno integrato le loro deduzioni e risposto alle domande.

V — Sull'eccezione generale di incompetenza della Corte sollevata dal governo irlandese

29. Ad avviso del governo irlandese, la Corte non sarebbe competente per la soluzione della questione pregiudiziale. La Corte avrebbe già risolto analoghe questioni nella sentenza Age Concern England [14]. Conseguentemente la Corte avrebbe già assolto al suo compito.

30. Questa eccezione può essere accolta. Secondo una consolidata giurisprudenza, i giudici nazionali sono legittimati ex art. 234 CE a sottoporre alla Corte questioni interpretative anche qualora la Corte abbia già

14 — Già cit. alla nota 6 delle presenti conclusioni.

risolto analoghe questioni [15]. La Corte è pertanto competente anche in questi casi per la soluzione di questioni pregiudiziali.

VI — Osservazioni preliminari sull'applicabilità della direttiva 2000/78 e sulla disposizione pertinente

31. Prima di trattare le quattro questioni pregiudiziali poste dal giudice del rinvio e relative all'interpretazione degli artt. 1 e 2, n. 1, della direttiva 2000/78, vorrei soffermarmi brevemente sulle questioni dell'applicabilità della direttiva 2000/78 (A) e della disposizione di questa direttiva rilevante nel presente caso (B).

A — *Sull'applicabilità della direttiva 2000/78*

32. La direttiva è applicabile ad un caso come quello di causa, in base al suo art. 3, n. 1, lett. c). Secondo tale disposizione, la direttiva si applica alle condizioni di licenziamento. Una disciplina come quella di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV, per la quale un rapporto di lavoro cessa, in linea di principio, quando il lavoratore abbia raggiunto il limite di età applicabile, incide sulle condizioni alle quali una persona viene licenziata. In senso contrario all'applicabilità della direttiva non depone neanche il suo quattordicesimo «considerando», secondo il quale la direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile. Questo «considerando» precisa unicamente che la direttiva non incide sulla competenza degli Stati membri a stabilire l'età per poter accedere al pensionamento e non osta in tal modo all'applicazione della direttiva alle misure nazionali che disciplinano le condizioni per il termine di un contratto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile [16].

B — *Sulla pertinente disposizione della direttiva 2000/78*

33. Nella sua decisione il giudice del rinvio si riferisce esclusivamente agli artt. 1 e 2, n. 1, della direttiva 2000/78. In questo contesto occorre anzitutto constatare che una disciplina come quella configurata nell'art. 19, punto 8, dell'RTV realizza una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età, come contemplata dagli artt. 1 e 2, n. 1, lett. a), della

15 — Sentenze 27 marzo 1963, cause riunite da 28/62 a 30/62, Da Costa e a. (Racc. pag. 59) e 3 marzo 1994, cause riunite C-332/92, C-333/92 e C-335/92, Eurico Italia e a. (Racc. pag. I-711, punto 15). Tuttavia, in un caso siffatto, potrebbe porsi il problema se possa venir meno l'obbligo di un giudice nazionale di ultima istanza di deferire questioni ai sensi dell'art. 234, terzo comma, CE, e se la Corte risolva con ordinanza la questione sollevata.

16 — V. sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punti 42-47).

direttiva, in quanto, in base ad essa, il rapporto di lavoro della ricorrente cessa, in linea di principio, al compimento dell'età pensionabile ordinaria di 65 anni. La ricorrente subisce, pertanto, in modo diretto, un trattamento meno favorevole collegato alla sua età rispetto ad un lavoratore che non abbia ancora raggiunto tale età [17].

34. L'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva prevede però che non sussiste alcuna discriminazione vietata in ragione dell'età qualora una disparità di trattamento in ragione dell'età sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. Il giudice del rinvio non ha considerato espressamente tale disposizione nelle sue questioni pregiudiziali, le quali, tuttavia, poiché ad essa si riferiscono, quanto al contenuto, devono essere considerate in modo tale da implicare l'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva.

fatti di causa, non prevede più alcuna regola esemplificativa, che autorizzi espressamente l'accordo, tramite contratto collettivo, sul limite d'età pensionabile. Sul punto il giudice rileva come un tale caso sia stato espressamente previsto in una precedente versione dell'art. 10, terza frase, dell'AGG, al suo punto 7. Dopo l'abrogazione di tale punto non ci sarebbe più, tuttavia, alcun caso analogo nel detto articolo. Sulla base di quest'interpretazione dell'art. 10, terza frase, dell'AGG, il giudice del rinvio chiede se sia compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva il fatto che le parti sociali, attraverso il contratto collettivo, concordino un limite di età come quello previsto dall'art. 19, punto 8, dell'RTV, anche se l'art. 10, terza frase, dell'AGG, non contiene più un'espressa autorizzazione in tal senso.

A — *Argomenti delle parti*

VII — Sulla prima questione pregiudiziale

35. Nella sua prima questione pregiudiziale il giudice del rinvio osserva che l'art. 10, terza frase, dell'AGG, nella versione applicabile ai

36. La ricorrente, la convenuta, il governo tedesco e la Commissione fanno notare che l'art. 10, terza frase, punto 7, dell'AGG, frattanto abrogato, non sarebbe stato pertinente ai limiti di età pensionabile. Tale punto avrebbe riguardato disposizioni per le quali i lavoratori in ragione dell'età godono di una particolare tutela dal licenziamento. Un limite di età pensionabile come quello previsto dall'art. 19, punto 8, dell'RTV, non disporrebbe però la risoluzione di un contratto mediante licenziamento, bensì mediante la

17 — Sentenze Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 51); Age Concern England, cit. alla nota 6 (punti 33 e seg.), e Petersen, cit. alla nota 7 (punti 34 e seg.).

fissazione di un termine. Un caso del genere sarebbe contemplato dall'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, ancora in vigore. Il giudice del rinvio non si sarebbe pronunciato su questa disposizione.

37. Il governo tedesco, la ricorrente e la convenuta ritengono che la prima questione pregiudiziale sia irricevibile in quanto i rilievi del giudice del rinvio sull'art. 10, terza frase, punto 7, dell'AGG non sarebbero rilevanti ai fini della decisione. Il governo tedesco considera inoltre irricevibile la questione anche perché il giudice del rinvio non si è occupato dell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, rilevante ai fini della decisione.

38. Nel merito della prima questione, la convenuta, i governi degli Stati membri intervenuti e la Commissione ritengono che l'accordo relativo ad un limite di età pensionabile, contenuto in un contratto collettivo, sia compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva. La convenuta rinvia al trentaseiesimo «considerando» della direttiva, da cui risulta che la trasposizione di questa può essere affidata alle parti del contratto collettivo. Il governo tedesco sottolinea che i casi riportati ai punti dell'art. 10, terza frase, dell'AGG sarebbero solo esemplificativi. Una disparità di trattamento in ragione dell'età potrebbe pertanto essere giustificata anche dalla clausola generale dell'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG, nella quale furono recepite le condizioni generali di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva. L'attuazione della direttiva potrebbe aver luogo anche tramite una clausola generale, della quale possa essere fatto uso in seguito nel contesto di un contratto collettivo o di un singolo rapporto di lavoro.

39. La ricorrente considera un tale approccio incompatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva. Un contratto collettivo non sarebbe un mezzo appropriato al conseguimento delle finalità legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva. Piuttosto, il legislatore nazionale dovrebbe prevedere, in base a questa stessa norma, quali disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazioni. Inoltre, nell'AGG non sarebbe menzionata alcuna espressa finalità. Una delibazione di questa finalità non sarebbe pertanto possibile.

B — *Valutazione*

1. Sulla ricevibilità

40. Il giudice del rinvio espone che, nell'art. 10, terza frase, dell'AGG, non verrebbero più espressamente indicati i limiti di età pensionabile. Alla luce del chiaro tenore letterale dell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG ancora in vigore, tale interpretazione, in ultima analisi, non può essere accolta [18]. Tuttavia, in occasione di un procedimento pregiudiziale, si stabilisce, tra i giudici degli Stati membri e la Corte, in base all'art. 234 CE, un rapporto di cooperazione nell'ambito del quale solo i giudici nazionali sono competenti per l'interpretazione e l'applicazione del diritto nazionale [19]. La Corte non è pertanto competente a controllare l'interpretazione delle norme nazionali svolta dal giudice del rinvio.

41. Un limite è certamente posto dall'evidente irrilevanza della questione pregiudiziale ai fini della decisione [20]. Non si può tuttavia giungere a questa conclusione sulla base di quanto rilevato dal giudice del rinvio rispetto all'art. 10, terza frase, dell'AGG. Inoltre, la soluzione della prima questione pregiudiziale consente alla Corte di fornire al giudice del rinvio indicazioni concernenti l'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva. La prima questione è quindi ricevibile.

2. Sulla compatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78

42. Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede se sia compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva il fatto che le parti sociali stipulino in un contratto collettivo una clausola sull'età pensionabile, sebbene ciò non sia autorizzato da nessuno dei casi di cui all'art. 10, terza frase, dell'AGG.

43. Al fine di fornire al giudice del rinvio una soluzione utile per la decisione del caso pendente dinanzi ad esso, mi appare opportuno dare qualche indicazione sull'individuazione delle normative degli Stati membri dalle quali possa risultare la concessione di una specifica

18 — La ragione può consistere nel fatto che il giudice del rinvio, nella nota 1 della sua ordinanza, interpreta la nozione di «normativa sull'anzianità» in generale come una disciplina che applica regole distinte in base al criterio dell'età. Di contro la dottrina, cui il giudice del rinvio fa riferimento alle pagg. 30-31 dell'ordinanza, sembra aver impiegato questa nozione solo per le norme relative ai licenziamenti.

19 — Sentenza 4 dicembre 2008, causa C-330/07, Jobra (Racc. pag. I-9099, punto 17 e la giurisprudenza ivi citata).

20 — Sentenze 25 marzo 2004, causa C-71/02, Karner (Racc. pag. I-3025, punto 21), e 1° aprile 2004, causa C-286/02, Bellio Fratelli (Racc. pag. I-3465, punto 28).

competenza a concordare i limiti di età pensionabile nei contratti collettivi.

a) Normative degli Stati membri dalle quali possa risultare l'attribuzione di una specifica competenza a concordare i limiti di età pensionabile nei contratti collettivi

44. Nell'accertare l'esistenza di una disposizione nazionale dalla quale possa essere dedotta la concessione di una tale competenza, il giudice del rinvio deve anzitutto prendere in esame tutte le disposizioni nazionali dalle quali possa risultare *espressamente* la concessione di una siffatta competenza. In questo contesto non può essere ignorato il fatto che la ricorrente, la convenuta, il governo tedesco e la Commissione considerano in tutta evidenza pertinente l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG.

45. Nell'ipotesi in cui la prima questione pregiudiziale, in base a questo riferimento, non dovesse divenire già superflua, è necessario inoltre richiamare l'attenzione sul fatto che l'art. 6, n. 1, della direttiva non obbliga il legislatore nazionale a disciplinare esclusivamente con *una* legge le disparità di trattamento collegate all'età che non costituiscano discriminazioni. Il giudice del rinvio non è pertanto costretto a svolgere esclusivamente nel contesto dell'AGG le sue indagini concernenti una competenza nazionale che consenta alle parti sociali di concordare nel contratto collettivo il limite di età pensionabile.

46. Ciò mi sembra possibile, anche sulla base del diritto nazionale. Il governo tedesco ha sostenuto che le esemplificazioni contenute nell'art. 10, terza frase, dell'AGG non hanno carattere tassativo. La concessione di una specifica competenza può pertanto risultare anche da altre leggi. Il giudice del rinvio, nella sua decisione, ha fatto riferimento ad una sentenza del Bundesarbeitsgericht 18 giugno 2008 (tribunale federale del lavoro; in prosieguo: il «BAG») [21]. In tale sentenza il BAG ha dedotto dall'art. 41 dell'SGB VI, con riguardo alla situazione di diritto antecedente l'entrata in vigore dell'AGG, una specifica competenza, legislativamente prevista, a concordare limiti di età nei contratti collettivi. Qualora il giudice del rinvio non ritenesse pertinente l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, dovrà valutare in particolare se una speciale autorizzazione possa eventualmente derivare anche dall'art. 41 dell'SGB VI.

47. Infine, l'art. 6, n. 1, della direttiva non presuppone che, dalla disposizione nazionale

21 — V. pagg. 14-29 della decisione di rinvio.

che consente di concordare nel contratto collettivo clausole sull'età pensionabile, risulti anche la giustificazione espressa del motivo per cui un limite di età pensionabile non costituisce una discriminazione basata sull'età. In mancanza di un'esplicita precisazione della giustificazione nella relativa disposizione, occorre che altri elementi, attinenti al suo contesto generale, consentano l'identificazione delle finalità sottese ad essa al fine di esercitare un sindacato giurisdizionale quanto alla legittimità delle finalità e al carattere adeguato e necessario dei mezzi adottati per realizzarle [22].

48. Pertanto, qualora dovesse constatare che una disposizione nazionale come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, o l'art. 41 dell'SGB VI, autorizza le parti sociali a concordare in un contratto collettivo i limiti di età pensionabile, ma che la relativa giustificazione non è espressamente contenuta in tale disposizione, il giudice del rinvio dovrà tener conto del contesto generale di tale disposizione. La giustificazione può derivare, in particolare, dalla relazione di accompagnamento di una legge, che non deve peraltro coincidere necessariamente con la relazione della legge in cui si trova la disposizione. In un caso come quello in esame, nel quale l'accordo sui limiti di età pensionabile contenuto in un contratto collettivo è stato vietato dalla legge per un certo periodo di tempo, per essere però successivamente riammesso e tuttora lecito, la giustificazione può essere contenuta anche nella relazione di accompagnamento della legge con cui è stato abrogato il divieto di concordare in un contratto collettivo i limiti di età pensionabile.

49. Sulla base delle indicazioni sul diritto nazionale fornite dal giudice del rinvio nella sua decisione, si può ragionevolmente ritenere che esso individuerà, in considerazione dei predetti riferimenti, una specifica competenza, spettante per legge alle parti sociali, a concordare i limiti di età pensionabile nei contratti collettivi.

50. La questione se un accordo sui limiti di età pensionabile contenuto in un contratto collettivo possa essere conforme all'art. 6, n. 1, della direttiva anche qualora tale specifica competenza non sia prevista, non necessita pertanto di essere esaminata nel presente caso.

22 — Sentenze Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 57); Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 45), e Petersen, cit. alla nota 7 (punto 40).

b) Indicazioni aggiuntive sull'attuazione della direttiva tramite le parti sociali

i) Attuazione tramite le parti sociali sulla base dell'art. 18 della direttiva

51. A soli fini di completezza, occorre notare che, in base all'art. 18, n. 1**,** della direttiva, la sua attuazione può aver luogo anche con l'intervento delle parti sociali.

52. Il primo esplicito presupposto per tale attuazione è che le parti sociali facciano una richiesta congiunta. Il giudice del rinvio dovrebbe pertanto valutare se qui sussista una siffatta richiesta.

53. Il secondo esplicito presupposto è che gli Stati membri adottino le misure necessarie per poter garantire in qualsiasi momento che vengano conseguiti gli obiettivi imposti dalla direttiva. Il giudice del rinvio dovrebbe così valutare se una disposizione come l'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG, assicuri in misura sufficiente quanto esposto [23].

54. In terzo luogo sorgono alcuni dubbi in ordine alla competenza delle parti sociali ad attuare anche l'art. 6, n. 1, della direttiva. Ciò viene motivato in riferimento alla qualificazione delle finalità legittime come finalità di interesse generale. La determinazione delle finalità di interesse generale avrebbe carattere politico e spetterebbe pertanto allo Stato membro [24].

55. Questi dubbi non mi sembrano decisivi, almeno in un caso come quello in esame. Anzitutto bisogna sottolineare che la possibilità di un'attuazione attraverso le parti sociali non è limitata a determinate disposizioni ai sensi del tenore testuale dell'art. 18, n. 1, della direttiva. Una trasposizione dell'art. 6, n. 1, della direttiva attraverso le parti sociali non viene pertanto espressamente esclusa. Indipendentemente dalla legittimità di questi dubbi inerenti ad una conformazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva con la sola contrattazione collettiva, essi non mi appaiono decisivi in un caso come questo. Occorre distinguere tra la determinazione di una finalità legittima ed il richiamo ad una finalità legittima già fissata dal legislatore nazionale. Nella misura in cui il legislatore abbia già determinato la finalità legittima ed indicato i mezzi per il suo

23 — Non approfondirò la questione in questa sede, ma rinvio ai paragrafi 101-107 delle presenti conclusioni.

24 — V. Wiedemann, H., Thüsing, G., Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 200/78/EG, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2002, pagg. 1234 e segg., 1238; Bros, C., in Däubler, W., Bertzbach, M., Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Nomos, 2007, § 10, punto 6.

conseguimento, non mi sembra da escludere che le parti sociali vi si possano richiamare [25].

ii) Contratto collettivo sulla base di una «mera» clausola generale

56. Qualora le parti sociali non abbiano fatto alcuna richiesta congiunta ai sensi dell'art. 18 della direttiva, mi sembra invece incompatibile con l'art. 6 ovvero con l'art. 18 della direttiva il fatto che un legislatore nazionale recepisca in una clausola generale solo le condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, e rinvii all'attuazione attraverso le parti sociali sulla base di una siffatta «mera» clausola generale. In tal caso, infatti, non sussisterebbe una trasposizione appropriata dell'art. 6, n. 1, da parte dello Stato membro. L'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva esige che lo Stato membro *preveda* quali disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano una discriminazione. L'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva rimette pertanto primariamente agli Stati membri l'individuazione di siffatte disparità che non costituiscono discriminazione. Le condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva evidenziano che siffatte previste disparità di trattamento devono essere oggettivamente giustificate. Un recepimento generale delle condizioni alle quali tali disparità possono essere giustificate non può peraltro di per sé costituire alcuna *previsione* da parte dello Stato membro. In un caso del genere non si può fare riferimento alla conformazione assunta per mezzo dell'autonomia della contrattazione collettiva attraverso le parti sociali, almeno in assenza di una richiesta congiunta da parte di queste ultime. Una tale richiesta è infatti prevista all'art. 18, n. 1, della direttiva quale presupposto per il trasferimento alle parti sociali della competenza di attuare la direttiva.

25 — In questa ipotesi — come certamente anche nel presente caso — si potrebbe però già considerare l'esistenza di una specifica competenza degli Stati membri. Quindi si pone la questione se lo Stato membro non abbia già attuato l'art. 6, n. 1, della direttiva. V. su tale questione i paragrafi 109 e seg. delle presenti conclusioni.

3. Conclusione

57. In conclusione deve ritenersi che un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo può essere compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, anzitutto qualora le parti sociali vi vengano autorizzate specificamente da una disposizione dello Stato membro che soddisfi i requisiti dell'art. 6, n. 1, della direttiva. Una siffatta disposizione nazionale può soddisfare i requisiti dell'art. 6, n. 1, della direttiva anche qualora non risulti esplicitamente dalla relativa disposizione la giustificazione per cui i limiti di età pensionabile non costituiscono una discriminazione basata sull'età. In mancanza di un'espressa

indicazione di questa giustificazione, occorre che altri elementi, attinenti al contesto generale della stessa disposizione, consentano l'identificazione della finalità ad essa sottesa e che questi siano sufficientemente concreti da permettere un'oggettiva valutazione della giustificazione.

58. Un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo può essere conforme alla direttiva anche qualora sussistano le condizioni — tra le quali, in particolare, una richiesta congiunta delle parti sociali — per l'affidamento dell'attuazione della direttiva alle parti sociali ai sensi dell'art. 18, n. 1.

VIII — Sulle altre questioni pregiudiziali

59. Con le sue ulteriori questioni pregiudiziali il giudice del rinvio chiede se sia compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, rispettivamente, il fatto che una norma nazionale consenta allo Stato, alle parti di un contratto collettivo di lavoro ed alle parti di un contratto individuale di concordare un limite di età pensionabile, che le relative parti sociali concordino, sulla base di questa norma, un limite di età pensionabile nel contratto collettivo e che questa clausola sull'età pensionabile concordata nel contratto collettivo venga quindi dichiarata vincolante a livello generale. In questo contesto il giudice del rinvio segnala che in Germania le clausole sull'età pensionabile vengono applicate da molto tempo ai rapporti di lavoro di quasi tutti i lavoratori e persino indipendentemente dalla situazione economica, sociale e demografica e dalla concreta condizione del mercato del lavoro.

60. È ragionevole ritenere che il giudice del rinvio, tenendo conto delle predette indicazioni, qualifichi l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG ovvero l'art. 41 dell'SGB VI come una specifica norma autorizzativa nazionale concernente l'accordo sui limiti di età pensionabile. La disposizione nazionale, che il giudice del rinvio ha descritto in astratto nella seconda questione pregiudiziale, mostra sul punto una coerenza molto spiccata con queste disposizioni. Per fornire una soluzione adeguata alle ulteriori questioni pregiudiziali poste dal giudice del rinvio, nelle seguenti considerazioni, partirò dal presupposto che si tratti di una disposizione nazionale alla stregua dell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG ovvero dell'art. 41 dell'SGB VI.

A — *Sulla ricevibilità*

61. Ad avviso del governo irlandese, tali questioni pregiudiziali non sarebbero ricevibili. In primo luogo, non si tratterebbe di questioni di interpretazione, ma di applicazione della direttiva. In secondo luogo, la competenza interpretativa della Corte sarebbe limitata rispetto all'art. 6 della direttiva.

62. Tali eccezioni non possono essere accolte.

63. Infatti, nell'ambito del rapporto di cooperazione in cui si trovano la Corte e i giudici degli Stati membri ai sensi dell'art. 234 CE, solo il giudice nazionale è competente per l'applicazione del diritto comunitario. La Corte è però competente per la soluzione di questioni che si pongono al giudice nazionale nell'applicazione dell'art. 6 della direttiva e riguardanti la sua interpretazione.

64. Inoltre è vero che gli Stati membri, nell'ambito dell'art. 6, n. 1, della direttiva, dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale [26], al quale sono però fissati dei limiti che possono essere superati da misure evidentemente sproporzionate [27]. La Corte è pertanto competente per le questioni con le quali il giudice del rinvio chiede se l'art. 6, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che, in presenza di determinate circostanze, si debba parlare di un superamento dell'ampio margine di valutazione discrezionale degli Stati membri e così di una violazione di questa disposizione. Tali questioni concernono, in effetti, l'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva.

B — *Sull'oggetto delle altre questioni pregiudiziali*

65. In un caso come quello in esame si potrebbe semplicemente valutare se una norma di un contratto collettivo dichiarata generalmente applicabile come l'art. 19, punto 8,

26 — Sentenze Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 68), e Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 51).

27 — V. sentenza 19 gennaio 2010, causa C-555/07, Kücükdeveci (Racc. pag. I-365, punti 37-43). La Corte si è basata sul principio generale del divieto di discriminazione basata sull'età. La Corte sembra però accedere all'idea che questo principio di diritto primario possa essere specificato in un atto di diritto derivato quale la direttiva 2000/78, in modo che venga applicato anche nell'ipotesi in cui la direttiva non possa regolare i rapporti tra privati. In tali casi la Corte, nella valutazione del principio generale, sembra applicare presupposti corrispondenti a quelli della direttiva 2000/78, cosicché ne possono essere dedotte conclusioni valide anche per l'interpretazione della direttiva. Mi sembra necessario discutere se sia sostenibile la costruzione giuridica, per la quale un principio generale di diritto ovvero un diritto fondamentale venga specificato attraverso un atto di diritto derivato in modo che possa trovare applicazione, in ultima analisi, anche tra privati nel caso in cui lo stesso atto di diritto derivato non sia direttamente applicabile. Si può soprassedere a questa discussione nel caso in esame, in quanto non si tratta, in fin dei conti, dell'applicazione di un principio generale di diritto.

dell'RTV sia compatibile con l'art. 6 della direttiva. Infatti, questa clausola contrattuale, in ultima analisi, motiva la disparità di trattamento in ragione dell'età.

66. Un siffatto modo di procedere, tuttavia, non terrebbe conto del fatto che in questo caso sussistono due distinte misure. Tramite una norma come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG ovvero l'art. 41 dell'SGB VI viene concessa alle parti sociali, a livello legislativo, la competenza a concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo. Sebbene a questo livello non si realizzi ancora alcuna diretta disparità di trattamento in ragione dell'età, possono essere peraltro dedotte da una siffatta normativa certe indicazioni e idee del legislatore nazionale sulla tipologia di obiettivi da perseguire attraverso l'accordo sui limiti di età pensionabile e la loro applicazione. La concessione della competenza a livello legislativo può essere pertanto esaminata già in riferimento alla sua compatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva, benché tale valutazione rimanga naturalmente piuttosto astratta. Dal momento che la concreta disparità di trattamento in ragione dell'età ha luogo, in ultima analisi, con l'accordo su una clausola concernente l'età pensionabile come l'art. 19, punto 8, dell'RTV, occorre valutare se anche questa norma sia compatibile con l'art. 6 della direttiva.

67. Io ritengo preferibile l'approccio ora riferito. Una valutazione bifasica consente una chiara differenziazione tra la conformità del contesto legislativo all'art. 6, n. 1, della direttiva, da una parte, e, dall'altra, la compatibilità dei singoli limiti di età pensionabile concordati nei contratti collettivi con questa disposizione [28]. Questa distinzione mi sembra, non da ultimo, suggerita da ragioni di certezza del diritto, in quanto l'incompatibilità del contesto legislativo potrebbe avere un effetto oltre il caso concreto per tutti i limiti di età pensionabile concordati nei contratti collettivi nella Repubblica federale di Germania.

C — *Sulla competenza a concordare limiti di età pensionabile in un contratto collettivo concessa per legge alle parti sociali*

68. Come sopra esposto, a proposito del controllo della compatibilità di una norma come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG con l'art. 6, n. 1, della direttiva, non si tratta di uno

28 — Bayreuther, F., Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH, in Der Betrieb, 2007, pagg. 2425 e segg., 2426, sottolinea giustamente che questo approccio consente un controllo più chiaro. Anche Koch, E., Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten — oder ein Ausrutscher, in Recht der Arbeit, 2008, pagg. 238 e segg., 240, critica la confusione di obiettivi di un contratto collettivo e di una misura di livello legislativo.

specifico limite di età pensionabile, ma di una competenza concessa per legge.

69. A questo punto bisogna constatare che la seconda questione pregiudiziale è formulata in modo molto ampio e include anche ipotesi che non sono evidentemente pertinenti nel caso in esame. La seconda questione comprende, infatti, non solo i problemi qui rilevanti in ordine alla conformità all'art. 6, n. 1, della direttiva dell'affidamento alle parti sociali ovvero allo Stato [29] della competenza a concordare limiti di età pensionabile, ma anche il quesito inerente all'ammissibilità dell'affidamento di tale competenza alle parti di un contratto individuale di lavoro. Non mi occuperò dell'ultima questione in quanto non pertinente.

70. Il controllo della compatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva di una norma di legge, che concede alle parti sociali la competenza a concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo presuppone, a mio avviso, lo svolgimento delle seguenti fasi: dapprima il giudice del rinvio deve accertare la finalità perseguita dal legislatore con la concessione della competenza (1). Quindi deve valutare se la finalità così accertata soddisfi i requisiti di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva, in altre parole, se sia una finalità legittima e sufficientemente concreta (2). Inoltre deve verificare se l'applicazione di limiti di età pensionabile possa essere un mezzo appropriato e necessario per il conseguimento della o delle finalità legittima/e accertata/e. Nel caso di una concessione per legge della competenza, ciò potrà essere valutato solo in astratto (3). Infine, si pone la questione se l'affidamento di siffatta competenza alle parti sociali, come è previsto dall'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, sia conforme all'art. 6 della direttiva (4).

1. Sull'accertamento delle finalità perseguite

71. La ricorrente fa notare che le finalità perseguite non sono state espressamente menzionate nell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG. Come si è già esposto sopra, una giustificazione non è per forza esclusa in un caso siffatto, perché la finalità perseguita può risultare anche da elementi ricavabili dal contesto generale delle misure in questione [30].

29 — La questione dell'attribuzione della competenza allo Stato potrebbe essere connessa alla dichiarazione di validità erga omnes.

30 — V. paragrafo 47 delle presenti conclusioni.

72. Nella decisione di rinvio si fa riferimento alla sentenza 18 giugno 2008 del BAG. Conformemente a questa sentenza il legislatore tedesco ha ritenuto necessaria la reintroduzione della possibilità di concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo dal momento che, se i lavoratori continuassero a lavorare oltre l'età pensionabile, verrebbero occupati posti di lavoro destinabili ai giovani e inoltre potrebbe essere alleggerito il mercato del lavoro attraverso le nuove assunzioni di regola possibili [31]. Il BAG si è basato, nell'accertamento di queste finalità, sulla relazione introduttiva della legge con la quale è stata nuovamente introdotta la possibilità di concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo [32].

2. Sui requisiti delle finalità

a) Legittimità

74. Il giudice del rinvio deve inoltre valutare se, a proposito delle finalità accertate, si tratti di finalità legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva. Con riguardo alle finalità accertate dal BAG, si tratta di obiettivi di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione. Come la Corte ha più volte constatato, la legittimità di queste finalità in base all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva non può essere ragionevolmente messa in dubbio [33].

b) Sufficiente concretezza

73. L'accertamento delle finalità perseguite attraverso una disposizione come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG (o, eventualmente, l'art. 41 dell'SGB VI) è, in ultima analisi, compito del giudice del rinvio. Poiché questi ha fatto riferimento esclusivo alle finalità accertate dal BAG, io prenderò in considerazione nel prosieguo tali finalità.

75. Inoltre il giudice del rinvio deve valutare se queste finalità siano sufficientemente concrete, al fine di rendere possibile un controllo efficace della giustificazione obiettiva di quelle disparità di trattamento in ragione dell'età introdotte per il perseguimento di queste finalità. Anche qui bisogna considerare le finalità accertate dal BAG. Contrariamente a

31 — Pagg. 21 e 22 della decisione di rinvio.

32 — Ibidem.

33 — Sentenze Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punti 64 e seg.), e Petersen, cit. alla nota 7 (punto 68).

quanto asserito dalla ricorrente, non osta *per se* alla sufficiente concretizzazione di queste finalità il fatto che esse vengano derivate da elementi desunti dal contesto generale delle misure in questione.

c) Aspetto temporale

76. Infine non si può eccepire contro la compatibilità delle finalità accertate che il legislatore tedesco le abbia determinate nel 1994, dunque molto prima dell'entrata in vigore della direttiva 2000/78 e della scadenza del termine per il suo recepimento. Dal momento che le direttive sono vincolanti solo con riguardo al risultato da raggiungere, è decisivo se queste finalità siano legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva, non però il momento in cui esse siano state fissate.

3. Sulla giustificazione oggettiva

77. Considerato che, sul piano legislativo, viene esaminata solo la conformità all'art. 6, n. 1, della direttiva della concessione alle parti sociali della competenza a concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo, non si può svolgere a questo livello un'ampia verifica della giustificazione di uno specifico limite di età pensionabile. Ad ogni modo risulta già da un contesto normativo quale l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG ovvero l'art. 41 dell'SGB VI, che il legislatore tedesco considera l'accordo sui limiti di età pensionabile contenuto in un contratto collettivo e la loro applicazione, in linea di principio, misure appropriate per il conseguimento delle finalità di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione. Questa valutazione, presente già a livello di legge, può essere esaminata con riguardo alla sua conformità all'art. 6, n. 1, della direttiva.

a) Argomenti delle parti

78. La ricorrente espone che i limiti di età pensionabile non rientrerebbero in nessuno dei casi indicati nell'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva. Anche dai lavori preparatori della direttiva risulterebbe che i limiti di età pensionabile non siano conformi all'art. 6, n. 1, della direttiva. La ricorrente sostiene altresì che, nell'ambito del controllo di proporzionalità, in base all'art. 6, n. 1, della direttiva, debbano essere stabiliti requisiti elevati per la giustificazione di una disparità di trattamento in ragione dell'età. Infine osserva che, attraverso i limiti di età pensionabile, non verrebbero creati nuovi posti di lavoro, ma solo ridistribuiti quelli esistenti a discapito dei più anziani.

79. Le altre parti nel procedimento sottolineano che gli Stati membri disporrebbero di un'ampia discrezionalità. Secondo la Commissione sarebbe ad ogni modo incoerente che il legislatore tedesco, da un lato, preveda limiti di età pensionabile e, dall'altro, incrementi l'età pensionabile. Il governo tedesco fa notare che l'innalzamento graduale dell'età pensionabile e l'autorizzazione dei limiti di età pensionabile perseguirebbero diverse finalità politiche.

b) Valutazione

i) Sulla portata dei casi menzionati all'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva 2000/78

80. Occorre anzitutto notare che l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 non può essere interpretato nel senso che possano essere giustificate solo quelle disparità di trattamento in ragione dell'età, che rientrano nelle categorie di cui all'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva. Come si evince dalla locuzione «in particolare», presente nell'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva, i casi ivi menzionati non sono tassativi. Le disparità di trattamento non rientranti tra questi non sono perciò escluse da una giustificazione, ma devono essere commisurate alle condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva [34].

81. In questo contesto non appare convincente neppure il riferimento della ricorrente al fatto che il primo progetto di direttiva della Commissione conteneva, diversamente dal secondo, un'esemplificazione concernente i limiti di età pensionabile. Come si deduce dai lavori preparatori, su iniziativa del Parlamento, la corrispondente esemplificazione fu cassata. Si voleva così impedire che, con il suo accoglimento nel testo normativo, si destasse l'impressione che essa avesse «già superato con successo il test della giustificazione obiettiva» [35]. Il Parlamento non lo ritenne opportuno in un momento in cui era in piena evoluzione la rilevanza sociale del fattore età [36].

82. Non può ad ogni modo dedursi, da questa eliminazione, che i casi non rientranti nelle citate esemplificazioni non siano oggettivamente giustificabili. Oltre al chiaro tenore testuale dell'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva, anche i lavori preparatori si oppongono a questa deduzione. Così, nel parere della commissione del Parlamento per le libertà e i diritti dei cittadini, la giustizia e gli affari interni, si valutò di sostituire la giustificazione oggettiva, come da ultimo prevista

34 — Sentenza Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 43).

35 — V. la proposta legislativa del Parlamento a pag. 25 della relazione sulla proposta di direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro del 21 settembre 2000 (A5-0264/2000).

36 — Ibidem.

dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, con una lista dei motivi — generalmente accettati — di deroga al divieto di discriminazione collegata all'età. Questo approccio fu sostenuto, in linea di principio, dalla relatrice di questo parere, ma non perseguito fino in fondo per i dubbi manifestati in ordine alla questione se «nell'ambito di tale approccio esiste un sufficiente consenso sociale circa l'inammissibilità dei limiti di età» [37].

83. La sola circostanza che i limiti di età pensionabile non siano menzionati nell'art. 6, n. 1, secondo comma, della direttiva, non determina perciò il loro contrasto con l'art. 6, n. 1, della direttiva. È invece decisivo se siano compatibili con le condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva.

ii) Sulla compatibilità dei limiti di età pensionabile con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78

84. A termini dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, agli Stati membri, i quali prevedano disparità di trattamento in ragione dell'età, spetta di giustificarle. Per questo motivo esaminerò anzitutto il bilanciamento effettuato dal legislatore nazionale, quindi esporrò il criterio di valutazione applicabile in base all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva ed infine controllerò se il bilanciamento del legislatore nazionale corrisponda ai parametri di un'obiettiva giustificazione in applicazione di questo criterio di valutazione.

— Sul bilanciamento effettuato dal legislatore

85. Il giudice del rinvio nella sua decisione rinvia alla motivazione della sentenza 18 giugno 2008 del BAG, secondo la quale la cessazione di rapporti di lavoro per effetto di un limite di età offre ai lavoratori più giovani una possibilità di occupazione. Essa servirebbe anche al decongestionamento del mercato del lavoro. Al di fuori dei periodi di piena occupazione sarebbero a disposizione posti di lavoro solo in misura limitata. Un limite di età il cui raggiungimento faccia cessare un rapporto di lavoro, legittimando così al conseguimento di una pensione di vecchiaia, porterebbe ad un'equa distribuzione di questi posti di lavoro. Con la perdita dell'occupazione svolta già da molti anni per effetto del raggiungimento dell'età pensionabile, per altri lavoratori si aprirebbe di regola un'opportunità occupazionale, in particolare per quelli con orari di lavoro più brevi o minacciati dalla disoccupazione o, ancora, alla ricerca di occupazione. Questi lavoratori avrebbero, in tal modo, la possibilità di costruirsi una propria pensione e, versando contributi alla previdenza sociale obbligatoria, contribuirebbero nel contempo al finanziamento delle pensioni dei lavoratori che hanno raggiunto il limite di

37 — V. il parere della commissione del Parlamento per le libertà e i diritti dei cittadini, la giustizia e gli affari interni, ibidem, pag. 5.

età pensionabile, se percepiscono una pensione di vecchiaia a carico della previdenza sociale obbligatoria. Il continuo ritiro dal lavoro da parte dei lavoratori per effetto di raggiunti limiti di età offrirebbe alle generazioni da poco entrate nel mercato del lavoro innanzitutto un'opportunità di acquisire conoscenze professionali pratiche in stretta connessione temporale con la loro formazione, il cui valore verrebbe altrimenti diluito in periodi di più lunga disoccupazione. Inoltre un limite stabilito per l'età pensionabile porterebbe ad un alleggerimento del mercato del lavoro nazionale. I lavoratori che lasciano l'azienda per effetto del raggiungimento dell'età pensionabile non cercherebbero, grazie alla previdenza sociale di cui godono mediante la pensione di vecchiaia, una successiva occupazione sul mercato del lavoro. Così altri lavoratori avrebbero la possibilità di ottenere i posti di lavoro liberati per effetto del pensionamento collegato all'età. Ovviamente, fin quando non si giunga ad una nuova assunzione di un lavoratore alla ricerca di occupazione, ma il posto di lavoro sia occupato da un lavoratore già impiegato nell'impresa, il mercato del lavoro in tanto potrà decongestionarsi in quanto la disoccupazione di questo lavoratore venga evitata attraverso il pensionamento collegato all'età [38].

— Sulla portata limitata del controllo

86. In tale contesto, giova ricordare che, nello stato del diritto comunitario applicabile al caso in esame, gli Stati membri così come, eventualmente, le parti sociali, dispongono di un ampio margine di discrezionalità nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e del lavoro, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo [39]. Per questo motivo la Corte applica solo un criterio molto limitato, nell'ambito della valutazione di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, in ordine alla questione se una disparità di trattamento in ragione dell'età sia appropriata e necessaria in riferimento alla legittima finalità perseguita.

— Sul controllo di tale bilanciamento

87. Nelle sentenze Palacios de la Villa [40] e Petersen [41], la Corte ha ritenuto non irragionevole l'affermazione delle autorità di uno Stato membro secondo cui l'applicazione di un limite di età, che comporti l'esclusione dal mercato del lavoro dei professionisti più anziani, potrebbe favorire l'occupazione dei professionisti più giovani. La dottrina ha sollevato talune obiezioni nei confronti di quest'impostazione, per la quale l'applicazione di limiti di età pensionabile non deve essere considerata necessariamente un mezzo

38 — V. pagg. 19-22 della decisione di rinvio.

39 — Sentenze Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 68), e Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 51).

40 — Sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 72).

41 — Sentenza Petersen, cit. alla nota 7 (punto 70).

inammissibile per il conseguimento delle finalità della politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione.

88. Anzitutto si obietta che la presunzione che i limiti di età procurino possibilità di assunzione per i lavoratori più giovani, si fonderebbe su obsoleti studi di economia politica. Studi più recenti proverebbero invece, in primo luogo, che l'aumento dell'occupazione, compresa quella dei lavoratori più anziani, avrebbe un effetto positivo sulla crescita economica [42].

89. Quest'eccezione non è convincente in punto di diritto. Secondo l'impianto dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, spetta agli Stati membri di stabilire le disparità di trattamento in ragione dell'età, che non costituiscano discriminazioni. Gli Stati membri dispongono senza dubbio di un ampio margine discrezionale di valutazione nel settore della politica sociale e del lavoro. Per questo motivo non è compito della Corte sostituirsi al legislatore nazionale nella valutazione di così complesse questioni. L'ampio margine discrezionale di valutazione vale non solo per la scelta dello scopo che gli Stati membri vogliono raggiungere e delle misure che essi intendono adottare. Nei fatti esso include anche un margine di apprezzamento prognostico e, in quest'ambito, anche la scelta di studi di economia politica, sui quali il legislatore nazionale intenda sostenere le proprie tesi. In questo contesto non è conforme né alla considerazione dell'ampio margine di valutazione degli Stati membri, né al ruolo della Corte, che quest'ultima metta in discussione, tramite un rinvio ai risultati di studi di economia politica più recenti, le congetture in campo economico elaborate dal legislatore dello Stato membro.

90. Si obietta inoltre a questa constatazione della Corte che l'art. 6, n. 1, della direttiva dovrebbe essere interpretato in modo da attribuire ad esso un «autonomo contenuto sul piano del diritto comunitario». Un'analisi della strategia europea per l'occupazione proverebbe che i limiti di età pensionabile non sono conformi a quest'ultima [43].

91. Anche questa eccezione non è convincente. Un esame degli orientamenti di politica occupazionale non può comportare, sul piano interpretativo della direttiva, che l'applicazione di limiti di età pensionabile debba essere considerata inammissibile, né può

42 — Bredt, S., cit. alla nota 3, pagg. 195 e segg. con ulteriori rinvii; Temming, F. cit. alla nota 3, pag. 385; Tissandier, H., L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale, in Revue de jurisprudence sociale, 2008, pagg. 97 e segg., 99; O'Cinneide, C., cit. alla nota 3, pag. 47.

43 — In questo senso Koch, E., cit. alla nota 28, pag. 240; Bredt, S., cit. alla nota 3, pagg. 197 e segg.

essere dedotta da questi orientamenti una restrizione giuridica dell'ampio margine di valutazione degli Stati membri.

92. Con riguardo all'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva, occorre invero osservare che, nel settimo «considerando» della direttiva, viene fatto riferimento al capitolo sull'occupazione del Trattato CE e, nell'ottavo «considerando», al fatto che il Consiglio europeo ha rilevato, negli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati nella sua seduta del 10 e 11 dicembre 1999 ad Helsinki, la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale. Inoltre il venticinquesimo «considerando» mette in evidenza che 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.

93. Ciò non autorizza però la conclusione che l'applicazione dei limiti di età pensionabile ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva debba essere considerata un mezzo inammissibile per il perseguimento degli obiettivi di politica del lavoro e del contrasto della disoccupazione. Infatti, come si evince dai lavori preparatori della direttiva sopra esposti [44], il legislatore comunitario ha invece consapevolmente scelto di prevedere una lista tassativa di riconosciuti motivi di deroga alla disparità di trattamento basata sull'età. Piuttosto, sottosta evidentemente all'art. 6, n. 1, della direttiva l'idea per cui resta riservata agli Stati membri, in linea di principio, la definizione delle disparità di trattamento basate sull'età che non costituiscono discriminazioni, a condizione tuttavia che queste possano essere oggettivamente giustificate. Che un approccio siffatto osti all'affermazione di un valore autonomo sul piano del diritto comunitario viene chiaramente esplicitato nel venticinquesimo «considerando», per il quale le disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono «variare secondo la situazione degli Stati membri».

94. I lavori preparatori e i «considerando» della direttiva ostano pertanto all'idea che l'art. 6, n. 1, della direttiva possa essere interpretato nel senso che esso contenga già un'autonoma dichiarazione dell'ammissibilità o meno di determinate misure. L'inammissibilità di un determinato mezzo può così risultare solo dall'analisi della giustificazione oggettiva, che, ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva deve essere effettuata considerando l'ampio margine di valutazione degli Stati membri.

44 — V. paragrafo 82 delle presenti conclusioni.

95. Infine non si può sostenere in modo persuasivo che l'ampio margine di valutazione della Repubblica federale di Germania sia stato limitato nel periodo pertinente attraverso gli orientamenti di politica occupazionale approvati sulla base dell'art. 128 CE. Gli orientamenti possono certamente rappresentare il risultato di un accordo politico, ma non possono limitare il margine di valutazione degli Stati membri, in quanto a questo accordo politico non venne attribuita efficacia vincolante tramite un atto giuridico [45].

c) Conclusione

96. La Corte ha dunque, a mio avviso, giustamente stabilito che, in considerazione dell'ampio margine di valutazione degli Stati membri, non possa essere considerata irragionevole l'opinione delle autorità nazionali per la quale l'applicazione di limiti di età sia in grado di agevolare l'occupazione di professionisti più giovani.

45 — Krebber, S., in Callies, C., Ruffert, M., EUV/EGV, III ed. 2007, Art. 128 EG, paragrafo 6, sottolinea giustamente il fatto che gli orientamenti in materia di occupazione ai sensi dell'art. 128 CE siano politicamente, ma non anche giuridicamente, vincolanti, poiché essi devono essere unicamente presi in esame dagli Stati membri. Ciò non costituirebbe alcun obbligo giuridico in quanto, a titolo di sanzione per l'omessa considerazione, è previsto dall'art. 128, n. 4, CE solo che la Comunità possa formulare raccomandazioni. Sarebbe illogico far seguire all'inadempimento di un obbligo semplicemente una sanzione consistente in una raccomandazione non vincolante.

4. Sull'attribuzione della competenza alle parti sociali

97. Infine bisogna valutare se l'attribuzione alle parti sociali della competenza a concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo sia compatibile con la direttiva.

98. Come sopra esposto [46], una siffatta attribuzione sarebbe, da un lato, possibile in base al criterio dell'art. 18, n. 1, della direttiva. Presupposto di ciò è, tra l'altro, che ci sia una richiesta congiunta delle parti sociali. Non è dato sapere se nel presente caso sia stata inoltrata una richiesta siffatta.

99. Pertanto esaminerò, di seguito, se un'attribuzione, come quella prevista dall'art. 10, prima, seconda e terza frase, punto 5, dell'AGG, possa essere compatibile con la direttiva anche in mancanza di una relativa richiesta delle parti sociali. Si presuppone, in primo luogo, che lo Stato membro anche in tale forma assicuri, in ultima analisi, il rispetto delle condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva (a). In secondo luogo, si pone la questione se l'assetto previsto dall'art. 10, prima, seconda e terza frase, punto 5, dell'AGG, possa essere considerato già come una trasposizione, da parte del legislatore nazionale, dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, con la conseguenza che una

46 — V. paragrafi 51-55 delle presenti conclusioni.

richiesta congiunta delle parti sociali, come quella di cui all'art. 18, n. 1, della direttiva, presupposta per la trasposizione attraverso le parti sociali, non sarebbe più necessaria (b).

Così la competenza delle parti sociali, in base ad una norma come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, si riduce a decidere se concordare, nel settore economico per il quale esse sono competenti, limiti di età pensionabile e come strutturarli nella misura consentita per legge.

a) Sulla garanzia del rispetto delle condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78

100. Secondo consolidata giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire, anche qualora coinvolgano le parti sociali nella trasposizione di una direttiva, che vengano comunque conseguiti i risultati imposti dalla direttiva [47].

101. Nella valutazione della compatibilità di una siffatta disciplina con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, occorre anzitutto considerare che il legislatore tedesco ha perseguito finalità legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, tramite l'attribuzione di tale competenza alle parti sociali, e ha individuato uno strumento, vale a dire l'applicazione di limiti di età pensionabile, che non può essere considerato inadeguato per la realizzazione di tale finalità legittima.

102. A favore della compatibilità dell'attribuzione di una siffatta competenza limitata con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva depone il fatto che essa consente alle parti sociali di fare uso dello strumento del limite di età pensionabile con una non irrilevante flessibilità, laddove esse, in ragione delle loro conoscenze del settore economico, possano prendere opportunamente in esame le specifiche caratteristiche dei rispettivi rapporti di lavoro [48]. Questo modo di procedere rende così possibile la realizzazione del diritto fondamentale all'autonomia contrattuale collettiva riconosciuto anche a livello del diritto comunitario [49].

103. Una norma come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG non sarebbe ad ogni modo

47 — Sentenze 10 luglio 1986, causa 235/84, Commissione/Italia (Racc. pag. 2291, punto 22); 8 luglio 1999, causa C-234/97, Fernández de Bobadilla (Racc. pag. I-4773, punto 19), e 18 dicembre 2008, causa C-306/07, Ruben Andersen (Racc. pag. I-10279, punto 26).

48 — V. sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punti 70 e 74).

49 — Sul diritto fondamentale all'autonomia contrattuale collettiva v. paragrafo 204 delle mie conclusioni presentate il 14 aprile 2010 nella causa C-271/08, Commissione/Germania (pendente dinanzi alla Corte), nonché il testo dell'art. 6 della Carta sociale europea, il punto 12 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e l'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali.

compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva, qualora le parti sociali non fossero tenute, nell'esercizio della loro limitata competenza, a tenere conto anche della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, se, in sostanza, l'accordo relativo ad un limite di età pensionabile sia oggettivamente giustificato con riguardo alla finalità perseguita.

104. In questo contesto il governo tedesco ha fatto notare che, anche qualora ricorresse il caso menzionato all'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, si dovrebbe sempre controllare se sussistano le condizioni generali di cui all'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG (che corrispondono alle condizioni di una giustificazione oggettiva ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva). Un limite di età pensionabile presente in un contratto collettivo il quale non tenga sufficientemente conto delle condizioni generali di cui all'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG potrebbe, pertanto, essere sottoposto a sindacato giurisdizionale. Ciò risulterebbe dalla formulazione dell'art. 10, terza frase, dell'AGG, per il quale le disparità di trattamento giustificate *potrebbero* includere, in particolare, le esemplificazioni menzionate nei singoli punti.

105. Il legislatore tedesco avrebbe utilizzato nell'art. 10, terza frase, dell'AGG la tecnica legislativa affermatasi nel diritto nazionale delle «esemplificazioni normative». Ciò significa che la sussistenza delle condizioni previste dal punto 5 starebbe certamente ad indicare che sussistono le condizioni generali di cui all'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG. Anche nel caso di cui al punto 5, si dovrebbe però sempre controllare se sussistano le condizioni generali dell'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG. L'indizio rappresentato dal caso di cui al punto 5 potrebbe essere confutato nell'ambito di questo controllo. Per un operatore del diritto sarebbe chiaro che le condizioni generali dell'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG (che corrispondono alle condizioni di una giustificazione oggettiva ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva) devono sempre essere controllate.

106. Le affermazioni del governo tedesco non sono, a mio avviso, da respingere. In primo luogo, quest'interpretazione dell'art. 10, terza frase, dell'AGG viene sostenuta anche

dalla dottrina tedesca [50]. In secondo luogo, l'uso della parola «possono» nell'art. 10, terza frase, dell'AGG non può essere spiegato solo con il carattere non tassativo dell'elenco delle esemplificazioni normative. Ciò in quanto un siffatto carattere si evidenzia già con l'uso della locuzione «in particolare» nell'art. 10, terza frase, dell'AGG.

107. Al giudice del rinvio spetta, in ultima analisi, decidere sull'interpretazione dell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG. Una disposizione come questa non mi sembra comunque necessariamente incompatibile con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, in quanto essa appare almeno interpretabile in modo conforme alla direttiva.

b) Sulla necessità di una richiesta ai sensi dell'art. 18, n. 1, della direttiva 2000/78

108. Ciò non significa che io consideri l'attuazione della direttiva mediante l'art. 10 dell'AGG non problematica *in toto*. Come già osservato sopra, persistono incertezze in ordine alla compatibilità di tale disposizione con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, laddove si faccia notare che una disparità di trattamento in ragione dell'età possa essere giustificata solo dalla «mera» clausola generale di cui all'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG [51]. Nel presente caso si tratta però solo della compatibilità dell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG in combinato disposto con la clausola generale di cui all'art. 10, prima e seconda frase, dell'AGG e inoltre solo limitatamente al modo in cui questa consente *alle parti sociali* di concordare i limiti di età pensionabile in un contratto collettivo.

109. Infine si pone la questione se in un caso come quello in esame sia necessaria una richiesta congiunta delle parti sociali ai sensi dell'art. 18, n. 1, prima frase, della direttiva. Tale caso si verificherebbe qualora un limite di età pensionabile stipulato con un contratto collettivo sulla base dell'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG dovesse essere considerato

50 — V. Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, § 10, punto 25, secondo cui non ci si può esimere da un controllo della proporzionalità nel caso di specie neanche qualora sia applicabile uno dei casi esemplificativi. Roloff, in Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, stato: 1° dicembre 2009, § 10, paragrafo 11, indica che tramite l'attuazione di un esempio normativo si configurerebbe una giustificazione che non sarebbe tuttavia vincolante. Anche Fuchs, in Bamberger, Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, stato: 1° novembre 2009, § 10 AGG, paragrafo 2, mostra che sempre, per ciascun punto, occorrerebbe indagare la finalità legittima, nonché il carattere oggettivo ed appropriato della disciplina.

51 — V. paragrafo 56 delle presenti conclusioni.

un'attuazione della direttiva attraverso le parti sociali.

110. Nel caso qui in esame, ritengo che tale questione vada risolta in senso negativo. In primo luogo, lo stesso legislatore nazionale ha già ampiamente recepito l'art. 6, n. 1, della direttiva tramite l'art. 10, prima, seconda e terza frase, punto 5, dell'AGG, relativamente alla possibilità di concordare limiti di età pensionabile. Il legislatore tedesco ha previsto, con l'esemplificazione di cui all'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG, un caso in cui considera ammissibile una determinata disparità di trattamento in ragione dell'età, tuttavia con la condizione di una giustificazione oggettiva [52]. Secondo me non si può più parlare, dal punto di vista qualitativo, di un'attuazione attraverso le parti sociali ai sensi dell'art. 18, n. 1, della direttiva. In secondo luogo, va rilevato che l'art. 19, punto 8, dell'RTV ha effetto per la ricorrente non direttamente in forza dell'accordo contenuto nel contratto collettivo, ma solo sulla base della dichiarazione di validità erga omnes. In tal senso l'efficacia dell'art. 19, punto 8, dell'RTV risale, in ultima analisi, ad un provvedimento dello Stato. La Corte, in un caso analogo, non ha fatto dipendere dalla sussistenza originaria di una richiesta delle parti sociali la conformità all'art. 6 della direttiva di un limite di età, originariamente concordato in un contratto collettivo e quindi ripreso da una legge [53].

5. Conclusione

111. In conclusione bisogna ritenere che la concessione per legge alle parti sociali della competenza a concordare limiti di età pensionabile in un contratto collettivo, come prevista dall'art. 10, prima, seconda e terza frase, punto 5, dell'AGG, allo stato del diritto comunitario applicabile ai fatti di causa, debba essere considerata compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 200/78 almeno qualora il legislatore nazionale, perseguendo con siffatte disposizioni gli obiettivi di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione, prescriva alle parti sociali che esse sono tenute a controllare sempre, prima dell'accordo concernente un tale limite di età pensionabile, se questo sia oggettivamente giustificato in relazione al perseguimento di questi obiettivi e quando questo controllo possa essere sottoposto al sindacato giurisdizionale.

52 — Secondo Roloff, cit. alla nota 50 (punto 11), con riguardo alle esemplificazioni normative di cui all'art. 10, terza frase, dell'AGG, si tratta di casi nei quali il legislatore espone cosa ritenga ammissibile o inammissibile, e così definisce le finalità legittime.

53 — V. sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5.

D — *Sul limite di età pensionabile di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV*

112. Un limite di età pensionabile presente in un contratto collettivo, come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV, concordato tra le parti sociali sulla base di un'autorizzazione legislativa come l'art. 10, terza frase, punto 5, dell'AGG ovvero dell'art. 41 dell'SGB VI, eventualmente applicabile prima dell'entrata in vigore dell'AGG, è compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva qualora le parti abbiano tenuto sufficientemente conto delle sue condizioni nell'ambito dell'accordo. Il giudice del rinvio deve così controllare se le parti sociali nell'accordarsi su tale limite di età pensionabile abbiano perseguito una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva oppure se l'applicazione di tale limite di età pensionabile sia oggettivamente giustificato nel settore economico per il quale le parti contrattuali sono competenti.

1. Sull'accertamento delle finalità perseguite

113. Nella sua decisione il giudice del rinvio ha affermato che dall'art. 19, punto 8, dell'RTV non si ricava alcuna finalità espressa. Come già sopra considerato [54], ciò non esclude per forza la sussistenza di una giustificazione. È sufficiente che la finalità perseguita emerga da elementi che si deducono dal contesto generale delle relative misure.

114. Nella sentenza 18 giugno 2008 del BAG al quale il giudice del rinvio ha fatto riferimento, il BAG ha deciso che con l'art. 19, punto 8, dell'RTV sarebbero perseguiti, in primo luogo, gli obiettivi di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione, in secondo luogo, gli obiettivi della pianificazione delle imprese relativa alle risorse umane e alle nuove generazioni, in terzo luogo, un'equilibrata struttura per età nell'azienda [55]. Anche la parte datoriale del contratto collettivo ha fatto riferimento al perseguimento di questi obiettivi.

115. In questo contesto occorre ancora sottolineare che l'accertamento delle finalità perseguite con l'art. 19, punto 8, dell'RTV è compito del giudice del rinvio. Dal momento che quest'ultimo ha fatto riferimento ai predetti obiettivi, indicati dal BAG e dalla parte contrattuale, prenderò in considerazione queste finalità nel prosieguo della valutazione.

2. Sui requisiti delle finalità

116. Fin quando si tratta delle finalità di politica del lavoro e del contrasto della

54 — V. paragrafi 47 e seg. delle presenti conclusioni.

55 — Pagg. 16-20 della decisione di rinvio.

disoccupazione, la loro legittimità è fuori questione. Queste finalità sono anche sufficientemente concrete. In quest'ottica rinvio a quanto detto sopra [56]. Il fatto che l'art. 19, punto 8, dell'RTV, nella sua versione applicabile ai fatti di causa sia stato concordato nel 2004, dunque in un momento nel quale il termine per il recepimento della direttiva da parte della Repubblica federale di Germania (2 dicembre 2006) non era ancora scaduto e l'AGG non era ancora entrato in vigore, non osta ad una qualificazione degli obiettivi così perseguiti in termini di finalità legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva. Come risulta dall'art. 249 CE, terzo comma, secondo cui la direttiva è vincolante solo per quanto riguarda il risultato da raggiungere, per una trasposizione della direttiva è sufficiente che le parti del contratto collettivo abbiano perseguito con l'accordo di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV, una finalità che possa considerarsi legittima ai sensi dell'art. 6 della direttiva. Non è necessario che esse abbiano stabilito questa finalità specificamente con riguardo alla trasposizione dell'art. 6, n. 1, della direttiva.

professionale menzionati nell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva. L'elencazione ivi contenuta non è certamente tassativa, come si evince dalla locuzione «in particolare». La Corte ha però fatto notare che tutte le finalità menzionate nel primo comma sono di interesse generale. Motivi puramente individuali, propri della situazione del datore di lavoro, come ad esempio gli obiettivi della riduzione dei costi o del miglioramento della competitività non possono pertanto essere considerati come finalità legittime ai sensi di questa disposizione [57]. L'organizzazione delle risorse umane e delle nuove forze lavoro, nonché l'equilibrata struttura per età nell'impresa mi sembrano, almeno *prima facie*, da classificare nella categoria di tali motivi individuali [58]. Il giudice del rinvio deve controllare però se, unitamente a queste finalità, ne vengano perseguite eventualmente anche altre che possono essere considerate di interesse generale.

3. Sul perseguimento di più finalità di cui non tutte siano legittime

117. A mio avviso, la questione se invece anche la pianificazione delle imprese relativa alle risorse umane e alle nuove generazioni, nonché l'equilibrata struttura per età in azienda costituiscano di per sé finalità legittime, necessita di un esame più approfondito da parte del giudice del rinvio. Esse non rappresentano infatti finalità attinenti ai settori di politica del lavoro, mercato del lavoro o formazione

118. In un caso come quello in esame, in cui le parti del contratto collettivo tramite il

56 — V. paragrafi 74 e seg. delle presenti conclusioni.

57 — Sentenza Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 46).

58 — Così pure Roloff (cit. alla nota 50), paragrafo 11, il quale fa notare che con queste finalità si tratta in ultima analisi di non dover più impiegare lavoratori di una certa età.

limite di età pensionabile hanno perseguito diverse finalità, delle quali non tutte possono essere considerate finalità senz'altro legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, è sufficiente che la disparità di trattamento basata sull'età sia giustificata con riguardo ad una finalità legittima. Così la Corte ha ritenuto impensabile che una norma nazionale riconosca, nel perseguimento delle suddette finalità legittime, un certo grado di flessibilità in favore dei datori di lavoro [59].

4. Sulla giustificazione oggettiva

119. Il giudice del rinvio deve inoltre accertare se l'art. 19, punto 8, dell'RTV sia oggettivamente giustificato dal perseguimento delle finalità legittime di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione.

a) Sul bilanciamento effettuato dalle parti del contratto collettivo

120. La parte datoriale del contratto collettivo ha rilevato dinanzi al giudice del rinvio che le parti del contratto collettivo avrebbero attuato una comparazione tra l'interesse alla continuazione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore e quello alla cessazione del datore di lavoro. La parte in rappresentanza dei lavoratori avrebbe preso in considerazione il legittimo interesse economico alla garanzia dei mezzi di sussistenza e l'interesse teorico ad una realizzazione professionale attraverso la continuazione del rapporto di lavoro oltre i 65 anni di età; oltre a ciò, la sussistenza di una copertura pensionistica aggiuntiva per i lavoratori in seguito al raggiungimento del limite di età pensionabile, nonché il significativo miglioramento delle possibilità di assunzione e di progresso in carriera per altri lavoratori subentranti, per effetto dell'introduzione di un limite di età pensionabile. La parte in rappresentanza dei datori di lavoro avrebbe preso in considerazione l'esigenza di un'opportuna e calcolabile pianificazione delle risorse umane e delle nuove forze lavoro nel senso di un'equilibrata struttura per età nell'azienda. Sarebbero state considerate anche le finalità del legislatore concernenti la politica occupazionale e del mercato del lavoro, come espresse nell'art. 41 dell'SGB VI. Inoltre, le parti, in occasione di ogni nuova trattativa sul contratto collettivo quadro, come pure nel 2004, avrebbero sottoposto le singole disposizioni al controllo in ordine alla necessità ed all'ampiezza di una modificazione, alla luce delle relazioni di politica sociale, demografica e di politica del lavoro. Questa comparazione ha portato al risultato dell'esistenza di una giustificazione del limite di età pensionabile contenuto nell'art. 19, punto 8, dell'RTV [60].

59 — Sentenza Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 46).

60 — V. l'informazione sul contratto collettivo nell'allegato 5 della memoria della convenuta.

b) Sulla valutazione del bilanciamento

121. Il giudice del rinvio dovrà valutare se tale bilanciamento sia sufficiente per il rispetto dei presupposti di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva. Nel farlo dovrà tener conto che, allo stato attuale del diritto comunitario, le parti sociali dispongono di un ampio margine di valutazione [61] e, inoltre, a mio avviso, che nel caso di accordo contrattuale collettivo si debba ritenere, in linea di principio, che i diritti dei lavoratori, e pertanto anche dei lavoratori più anziani, vengano esaminati congiuntamente dalla parte datoriale del contratto collettivo.

122. Nella sua decisione il giudice del rinvio ha fatto riferimento ad una serie di peculiarità giuridiche e fattuali che fanno dubitare di un'oggettiva giustificazione dell'art. 19, punto 8, dell'RTV. Pertanto procederò ad accertare se l'art. 6, n. 1, della direttiva sia da interpretare nel senso che un limite di età pensionabile come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV possa essere considerato come oggettivamente giustificato in presenza di queste peculiarità.

61 — Sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 68).

i) Applicazione inalterata dei limiti di età pensionabile

123. Anzitutto il giudice del rinvio osserva che il limite di età pensionabile di 65 anni è applicato senza variazioni da molti anni nell'ambito delle attività di pulizia nel settore civile. Non si avvertirebbe alcuna influenza della situazione del mercato del lavoro e dell'evoluzione congiunturale e demografica. Il limite di età pensionabile non verrebbe impiegato al fine di risolvere o mitigare concrete situazioni particolari.

— Argomenti delle parti

124. Secondo la ricorrente e la Commissione ciò conduce ad un'incompatibilità dell'art. 19, punto 8, dell'RTV con l'art. 6 della direttiva. La Commissione dubita dell'affermazione della parte datoriale del contratto, per la quale le parti, in linea di principio, in occasione di ogni nuova trattativa del contratto collettivo quadro, avrebbero controllato le singole clausole, alla luce delle relazioni di politica sociale, economiche, sociali, demografiche e di politica del mercato del lavoro. Le affermazioni generiche non basterebbero

a dimostrare che la finalità della misura possa giustificare un'eccezione al principio di non discriminazione.

125. Secondo la convenuta, il governo tedesco, nonché il governo del Regno Unito, l'art. 19, punto 8, dell'RTV è compatibile con l'art. 6 della direttiva. La convenuta fa riferimento al fatto che, su indicazione delle parti del contratto collettivo, una comparazione tra gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro avrebbe portato a questa disciplina. Le parti sociali avrebbero a disposizione le informazioni necessarie concernenti i rispettivi settori. Esse sarebbero pertanto in grado di esaminare in maniera adeguata le specifiche caratteristiche dei relativi rapporti di lavoro. La convenuta fa notare inoltre che la disoccupazione, nei settori di attività svolte da soggetti poco qualificati, è divenuta molto alta. Una modifica dell'art. 19, punto 8, dell'RTV non è stata pertanto necessaria dal punto di vista delle parti contrattuali. Il governo tedesco dubita della ricostruzione dei fatti fornita dal giudice del rinvio, per la quale in Germania verrebbero applicati limiti di età pensionabile indipendentemente dalle rispettive condizioni del mercato del lavoro e della situazione congiunturale e demografica. I limiti di età pensionabile fissati in un contratto collettivo sarebbero stati inefficaci nel periodo tra il 1º gennaio 1992 e il 31 luglio 1994. Il legislatore avrebbe tuttavia consapevolmente modificato questa situazione giuridica con la motivazione che essa non era conciliabile alla luce dello stato di disoccupazione di lavoratori anche più giovani. Il legislatore avrebbe tenuto ferma questa decisione negli ultimi 15 anni a causa della persistenza in tutti questi anni del fenomeno della disoccupazione di massa, e della presenza di un rilevante consenso politico e sociale sul livello troppo alto da essa raggiunto.

126. Il governo del Regno Unito sostiene che le misure concernenti l'età pensionabile possono trovare applicazione anche a lungo termine o in generale, dal momento che potrebbero essere un elemento essenziale di una disciplina quadro per il funzionamento a lungo termine del mercato del lavoro. Siffatte regolamentazioni non sarebbero pertanto limitate alla soluzione di una situazione particolare. Variazioni troppo frequenti genererebbero incertezza sia nei lavoratori sia nei datori di lavoro. Ciò dipende dal fatto che le misure sarebbero state sufficientemente giustificate nel momento in cui furono adottate. Le misure sarebbero inoltre il risultato delle trattative per il contratto collettivo. I rappresentanti dei lavoratori avrebbero reputato questa disciplina un elemento opportuno della regolamentazione del mercato del lavoro.

— Valutazione

Aspetti temporali

127. Per quanto attiene all'art. 19, punto 8, dell'RTV è da segnalare anzitutto sotto l'aspetto temporale che, al momento della sua stipula nel 2004, non era entrato in vigore l'AGG, né era scaduto il termine per la trasposizione della direttiva (2 dicembre 2006). L'art. 19, punto 8, dell'RTV viene tuttavia ad applicarsi, nel presente caso, ad una fattispecie che ha avuto luogo dopo la scadenza del termine per la trasposizione della direttiva 2000/78.

128. Poiché gli Stati membri non sono esonerati dal loro obbligo di trasposizione dal fatto di demandare poteri alle parti sociali, occorre accertare, nel caso in esame, se le parti del contratto collettivo abbiano effettuato, prima della scadenza del termine per il recepimento, un bilanciamento che rispettasse i presupposti di cui all'art. 6, n. 1, primo comma della direttiva. Non è tuttavia strettamente necessario che le parti del contratto collettivo abbiano consapevolmente effettuato un siffatto bilanciamento con riguardo all'art. 6, n. 1, della direttiva. È sufficiente che questo bilanciamento rispetti, nel contenuto, le condizioni di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva.

129. È pertanto compito del giudice del rinvio accertare se le parti del contratto collettivo abbiano effettuato, nel concordare l'art. 19, punto 8, dell'RTV, un bilanciamento che rispettasse i presupposti di cui all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78.

130. Si deve distinguere da questo problema la questione relativa al momento in cui le parti del contratto collettivo, che abbiano già concordato un limite di età pensionabile conforme all'art. 6 della direttiva, debbano reagire alle modifiche effettuate nel settore economico interessato. In questo contesto bisogna considerare anche gli aspetti della certezza giuridica. Una troppo frequente modifica dei rispettivi contratti collettivi è atta ad incidere sull'affidamento di datori di lavoro e lavoratori nella stabilità dell'ordinamento giuridico. Mi sembra allora che, in un caso in cui vengano concordati limiti di età pensionabile in un contratto collettivo, sia in linea di principio sufficiente, con riguardo all'affidamento nella stabilità dell'ordinamento giuridico e nell'autonomia della contrattazione collettiva, che le modifiche vengano prese in considerazione nell'ambito dei successivi cicli di negoziati. Ne è tuttavia presupposto che ci siano possibilità di adeguamento dei contratti collettivi quantomeno ad intervalli di medio periodo.

Controllo specifico per il singolo settore economico

131. È vero che le parti sociali dispongono, nell'ambito dell'art. 6, n. 1, della direttiva, di

un ampio margine di valutazione. La considerazione di questo, come dell'autonomia della contrattazione collettiva delle parti sociali, non può però comportare che il principio del divieto di discriminazione basata sull'età venga svuotato di contenuto. Infatti, la finalità dell'art. 6, n. 1, della direttiva è di sottoporre ad un controllo oggettivo della giustificazione le disparità di trattamento esistenti o da poco introdotte, nonché i limiti di età pensionabile.

133. Inoltre, in ordine all'oggettiva giustificazione dell'applicazione di una clausola sull'età pensionabile nel settore economico per il quale le parti del contratto collettivo siano competenti, non si possono trarre conclusioni semplicemente dalla circostanza che in altri settori economici vengano o meno applicati limiti di età pensionabile. Piuttosto, sono le relative parti del contratto collettivo a dover valutare l'oggettiva giustificazione dell'applicazione di una clausola sull'età pensionabile, specificamente nel settore economico di volta in volta interessato.

134. Il giudice del rinvio deve così accertare se un limite di età pensionabile come quello contenuto nell'art. 19, punto 8, dell'RTV, sia giustificato con riguardo alle finalità perseguite di politica del lavoro e del contrasto della disoccupazione nell'ambito delle pulizie nel settore civile [63].

132. Le affermazioni generiche per cui un limite di età pensionabile sarebbe funzionale alla politica del lavoro e al contenimento della disoccupazione non basterebbero così a costituirne un'oggettiva giustificazione per il settore economico per il quale le parti del contratto collettivo siano competenti [62]. Non sarebbe sufficiente pertanto, in linea di principio, che le parti del contratto collettivo si richiamino alla situazione generale del mercato del lavoro o alle relative considerazioni del legislatore nazionale. Diversamente può dirsi qualora queste considerazioni siano applicabili al settore economico per il quale le parti del contratto collettivo siano competenti.

Nessuna limitazione a misure specifiche

135. Mi sembra invece irrilevante che, nel caso di un limite di età pensionabile come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV, non si tratti di una misura specifica limitata nel tempo. Dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva non può dedursi che la disparità di trattamento basata sull'età debba essere limitata nel tempo e possa essere introdotta solo

62 — Sentenza Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 51), con rinvio alla sentenza 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Perez (Racc. pag. I-623, punti 75 e 76).

63 — In questo senso anche Bayreuther, F., cit. alla nota 28, pag. 2425.

per la soluzione di una situazione particolare. In base all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva è decisivo solo che l'applicazione di un limite di età pensionabile sia oggettivamente giustificata da una legittima finalità.

136. Nel caso che il giudice del rinvio, così come il BAG, dovesse concludere che all'art. 19, n. 8, dell'RTV sia sottesa l'idea che in periodi non di piena occupazione sia necessaria un'equa distribuzione dei pochi posti di lavoro a disposizione e in quanto, considerato l'ampio margine discrezionale degli Stati membri, per i predetti motivi l'applicazione di un limite di età pensionabile non possa essere ritenuta irragionevole [64], l'applicazione di tale limite può essere considerata giustificata per tutto il periodo in cui il settore economico interessato sia caratterizzato da un alto livello di disoccupazione.

ii) Sulla mancanza di un obbligo di assunzione di giovani lavoratori

137. Per di più il giudice del rinvio fa presente che una norma come l'art. 19, punto 8, dell'RTV non prevede alcun obbligo vincolante per il datore di lavoro di assumere un altro lavoratore in luogo di quello il cui rapporto di lavoro cessi a causa del raggiungimento del limite di età pensionabile. Non sarebbe praticamente accertabile, ovvero non sarebbe dato sapere, se i datori di lavoro, anche in assenza di un obbligo siffatto, procederebbero a nuove assunzioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore a causa del raggiungimento del limite di età pensionabile.

— Argomenti delle parti

138. Secondo quanto affermato dalla ricorrente ciò porterebbe all'iniquità di un limite di età pensionabile come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV.

139. Il governo tedesco sostiene invece, di ritenere, con il legislatore tedesco, che il datore di lavoro assuma di regola un altro, più giovane, lavoratore al posto di quello che si ritira a causa del raggiungimento del limite di età pensionabile.

64 — V. paragrafi 87-96 delle presenti conclusioni.

— Valutazione

140. La circostanza che un limite di età pensionabile non preveda alcun obbligo di assumere un lavoratore al posto di chi abbia raggiunto il limite di età pensionabile non depone per forza contro la compatibilità di questo limite con l'art. 6, n. 1, della direttiva.

141. Come già sopra considerato [65], l'ampio margine di valutazione degli Stati membri e dunque, in questo caso, delle parti del contratto collettivo comprende, nei fatti, pure un margine di previsione. Quest'ultimo include anche la possibilità di basarsi sull'ipotesi di una successione tipica di eventi. Nella misura in cui queste ipotesi non appaiano manifestamente irragionevoli, devono essere rispettate da parte della Corte, in quanto, altrimenti, essa si metterebbe al posto delle parti sociali.

142. L'ipotesi secondo cui la cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore più anziano per effetto del raggiungimento del limite di età pensionabile è idonea ad incrementare le possibilità di assunzione di lavoratori più giovani non può essere considerata manifestamente irragionevole. A mio avviso non è rilevante se una nuova assunzione abbia luogo in ogni caso. È invece decisiva un'analisi astratta, a prescindere dunque dal caso concreto [66].

iii) Sulla possibilità di una riassunzione di lavoratori oltre il limite di età pensionabile

143. Il giudice del rinvio fa presente inoltre che la domanda di assunzione di una persona, il cui rapporto di lavoro cessi a causa del raggiungimento del limite di età pensionabile, presentata presso un altro datore di lavoro, finanche presso la convenuta, non possa essere respinta a motivo della sua età. La ricorrente ritiene questa circostanza idonea a determinare l'incompatibilità di una clausola sull'età pensionabile, come l'art. 19, punto 8, dell'RTV, con l'art. 6 della direttiva.

144. Neanche questa circostanza, a mio avviso, conduce necessariamente ad un'incompatibilità di una clausola sull'età pensionabile, come l'art. 19, punto 8, dell'RTV, con l'art. 6, n. 1, della direttiva. Occorre anzitutto sottolineare che, nella sentenza Palacios de la Villa, la Corte ha considerato un limite di età di 65 anni, fissato in un contratto collettivo per un

65 — V. paragrafo 89 delle presenti conclusioni.

66 — In questo senso anche Bauer, J.-H., Krieger, S., Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig — oder doch nicht?, Neue Juristische Wochenschrift, 2007, pagg. 3672 e 3674.

pensionamento obbligatorio, non necessariamente ingiustificato, con riguardo agli obiettivi di politica del lavoro [67].

145. Qualora sia possibile, per diritto tedesco, una nuova assunzione o una riassunzione, ciò fa sembrare un limite di età pensionabile come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV, al confronto, una misura più blanda. In questo contesto non mi è chiaro per quale motivo un divieto di discriminazione applicabile per diritto tedesco, il quale attenui la violazione del divieto della discriminazione basata sull'età rispetto ad un pensionamento obbligatorio, debba escludere la giustificazione di un limite di età pensionabile. Così viene certamente limitato il perseguimento degli obiettivi della politica del lavoro e del contrasto della disoccupazione; ma in tal modo si attua anche una mitigazione della violazione del principio di parità di trattamento in ragione dell'età.

146. Per quanto si possa obiettare che ciò sarebbe incoerente, occorre anzitutto sottolineare che la Corte, in un settore in cui gli Stati membri hanno un ampio margine di valutazione, può svolgere solo un controllo di coerenza molto limitato [68]. Un'incoerenza manifesta non può tuttavia essere ammessa esclusivamente in base alle indicazioni del giudice del rinvio. Il sistema tedesco, infatti, può essere interpretato senz'altro nel senso che i limiti di età pensionabile fissati in un contratto collettivo come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV mirino ad offrire ai lavoratori più giovani un'opportunità di occupazione. Nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori che abbiano raggiunto il limite di età pensionabile, non si insiste però su quest'obiettivo nel caso in cui un lavoratore di questo tipo si dimostri (eventualmente di nuovo) come il migliore candidato per un posto di lavoro. Un siffatto approccio non mi sembra manifestamente incoerente. Il giudice del rinvio non ha neppure fatto cenno ad una possibile condotta abusiva.

iv) Sulla possibilità di una proroga concordata del rapporto di lavoro

147. Il giudice del rinvio dubita della compatibilità di un limite di età pensionabile come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV con l'art. 6, n. 1, della direttiva anche perché questa norma consentirebbe una proroga concordata del rapporto di lavoro oltre il limite di età pensionabile. Nella situazione attuale del mercato del lavoro verrebbe così praticamente concessa al datore di lavoro la possibilità

67 — Sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punti 2, 11, 13, 15, 21, 72 e 75).

68 — Nella sentenza Petersen, cit. alla nota 7 (punti 75-77), la Corte ha svolto un controllo di coerenza.

di licenziare a propria discrezione i lavoratori più anziani. Nell'impresa del datore sarebbero impiegati numerosi lavoratori con più di 70 anni di età.

— Argomenti delle parti

148. Ciò determina, ad avviso della ricorrente, del governo italiano e della Commissione, un'incompatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva. In una clausola sull'età pensionabile potrebbero essere prese in considerazione solo le finalità legittime ai sensi dell'art. 6 della direttiva. Laddove però al datore di lavoro sia concesso di decidere praticamente a propria discrezione se impiegare un lavoratore oltre il raggiungimento del limite di età pensionabile, verrebbero presi in esame anche i motivi individuali propri del datore di lavoro. Questa non sarebbe una disparità di trattamento oggettiva ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva. Inoltre non vi sarebbe alcun procedimento analogo a quello di cui alla causa Age Concern England [69]. Il governo italiano dubita in punto di fatto se una clausola sull'età pensionabile come l'art. 19, punto 8, dell'RTV conceda al lavoratore una siffatta discrezionalità.

149. Il governo tedesco fa notare, in particolare, che, secondo il diritto tedesco del lavoro, dovrebbe trovare applicazione il Günstigkeitsprinzip (principio della convenienza). In un contratto individuale di lavoro si potrebbe sempre derogare alle disposizioni di un contratto collettivo a favore di un lavoratore. Già per questo motivo l'art. 19, punto 8, dell'RTV non conterrebbe alcuna clausola unilaterale di flessibilizzazione a favore del datore di lavoro. La tesi della Commissione limiterebbe significativamente l'autonomia della contrattazione collettiva.

— Valutazione

150. Neanche la possibilità di una proroga concordata del rapporto di lavoro oltre il limite di età pensionabile mi sembra una circostanza tale da escludere per forza una giustificazione oggettiva dell'art. 19, punto 8, dell'RTV. L'art. 6, n. 1, della direttiva presuppone solo che una disparità di trattamento in ragione dell'età sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima. È pertanto privo di conseguenze che, tramite una norma come l'art. 19, punto 8, dell'RTV, vengano perseguite e prese in considerazione nell'ambito di un siffatto limite di età pensionabile anche ulteriori finalità non legittime. Occorre solo garantire che la disparità di trattamento in ragione dell'età sia del tutto giustificata dalla finalità legittima perseguita.

69 — Cit. alla nota 6, punto 14.

151. La possibilità di una proroga concordata del rapporto di lavoro oltre il limite di età pensionabile non costituisce alcuna disparità di trattamento in ragione dell'età, ma piuttosto la attenua. Laddove dunque venga contestata un'incompatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva, si sostiene in tal caso, in ultima analisi, che un limite di età pensionabile come quello contenuto all'art. 19, punto 8, dell'RTV, *in occasione* di una disparità di trattamento in ragione dell'età, permetterebbe una disparità di trattamento per *un altro motivo*.

152. Non è convincente l'assunto della Commissione basato sul tenore testuale dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, secondo il quale la disparità di trattamento dovrebbe essere oggettiva. Vero è che questa tesi si basa completamente sulla versione in lingua tedesca dell'art. 6, n. 1, della direttiva, secondo la quale la *disparità di trattamento* deve essere *oggettiva* e ragionevole. Ma i testi nelle altre lingue non possono essere interpretati nel senso che l'oggettività della disparità di trattamento costituisca un autonomo elemento della fattispecie. Nelle versioni francese, inglese, neerlandese, spagnola, italiana e slovena si richiede unicamente che le disparità di trattamento in ragione dell'età debbano essere *oggettivamente giustificate* [70]. Dal tenore testuale dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva non può pertanto desumersi che anche la disparità di trattamento debba essere in sé oggettiva.

153. Un'interpretazione, secondo la quale anche la disparità di trattamento debba essere oggettiva, mi sembra inoltre difficilmente compatibile con l'ampio margine di valutazione di cui dispongono gli Stati membri nel settore della politica sociale e del lavoro. Non mi sembra compatibile neppure con la constatazione della Corte secondo cui l'art. 6 della direttiva non esclude che, nel perseguimento delle finalità legittime ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva, possa essere concesso ai datori di lavoro un certo livello di flessibilità [71].

154. Una discrezionalità del datore di lavoro nella decisione concernente la proroga concordata del rapporto di lavoro oltre il limite di età pensionabile non osta pertanto alla compatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva di un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo.

70 — V. nella versione francese «*objectivement et raisonnablement justifiées*», nell'inglese «*objectively and reasonably justified*», nel neerlandese «*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*», nella spagnola «*justificadas objetiva y razonablemente*», nell'italiana «*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*», nella slovena «*objektivno in razumno utemeljujejo*».

71 — Sentenza Age Concern England, cit. alla nota 6 (punto 46).

v) Sull'insufficienza delle spettanze di pensione

155. Infine il giudice del rinvio fa notare che la ricorrente e, in generale, un lavoratore a tempo parziale nel settore delle pulizie nel settore civile non potrebbero conseguire sufficienti diritti ai fini della previdenza sociale obbligatoria. Il suo compenso non permette di solito di accantonare risparmi o stipulare contratti di assicurazione integrativi. Anche la considerazione che i lavoratori che lasciano un posto di lavoro per il raggiungimento dell'età pensionabile non cercherebbero una successiva occupazione, potrebbe non essere affatto calzante per la fascia di occupazioni a bassa retribuzione.

— Argomenti delle parti

156. La ricorrente fa presente la situazione personale della lavoratrice. La sua pensione di vecchiaia non sarebbe sufficiente per le cure necessarie al figlio invalido. L'art. 19, punto 8, dell'RTV non rispetterebbe il criterio stabilito dalla Corte nella sentenza Palacios de la Villa [72], per il quale un importo non irragionevole della pensione di vecchiaia sarebbe un presupposto della conformità di un limite di età all'art. 6 della direttiva.

157. La convenuta osserva che in Germania i lavoratori avrebbero diritto alla pensione legale con il compimento dell'età pensionabile. Le persone, il cui diritto alla pensione legale, al momento del raggiungimento dell'età pensionabile, non sia sufficiente, otterrebbero una copertura di base per i fondamentali bisogni esistenziali.

158. Secondo il governo tedesco e quello del Regno Unito è decisivo solo che i lavoratori interessati dal limite di età possano chiedere, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, una pensione di tipo contributivo. Si dovrebbe effettuare un controllo generalizzato, mentre la specifica situazione personale del lavoratore non dovrebbe essere esaminata. Altrimenti verrebbero pregiudicati i lavoratori che abbiano lavorato particolarmente a lungo al servizio di un'azienda.

72 — Sentenza Palacios de la Villa, cit. alla nota 5 (punto 73).

— Valutazione

159. La circostanza che la ricorrente non abbia acquisito, con il raggiungimento dell'età pensionabile, diritti sufficienti dal regime legale della pensione di vecchiaia, non depone per forza, a mio avviso, contro la compatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva di un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV.

160. Al punto 73 della sentenza Palacios de la Villa [73] la Corte ha osservato che la misura del pensionamento obbligatorio non poteva essere ritenuta oltremodo pregiudizievole delle legittime pretese del lavoratore interessato. In questo contesto essa ha rilevato che il limite di età non si basava unicamente su un'età determinata, ma prendeva altresì in considerazione la circostanza che l'interessato avrebbe beneficiato, al termine della sua 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 poteva essere considerato irragionevole.

161. A mio avviso, la Corte non ha tuttavia inteso così stabilire che un limite di età pensionabile sia compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva, ogni volta che il lavoratore interessato consegua una pensione di vecchiaia sufficiente. La Corte non si è, infatti, in primo luogo, basata sul livello del limite di età concretamente stabilito nel singolo caso, ma sulla tutela delle legittime pretese del lavoratore interessato. Nel caso in esame non sembra che si tratti però della tutela di legittime pretese, in quanto il rapporto di lavoro della ricorrente, come questa doveva attendersi, cessò con il raggiungimento del limite di età pensionabile.

162. I dubbi del giudice del rinvio si fondano piuttosto sul fatto che la ricorrente non percepisca una pensione di vecchiaia di importo sufficiente. Ciò è dovuto al fatto che la ricorrente ha dovuto lavorare per anni a tempo parziale, in quanto la cura del figlio invalido assorbiva troppo tempo.

163. Con tutta la comprensione per la particolare situazione della ricorrente, non mi sembra che si tratti di una circostanza da prendere in esame nel valutare la compatibilità di un limite di età pensionabile con l'art. 6, n. 1, della direttiva. L'insufficienza della pensione di vecchiaia della ricorrente è da ricondurre, nel presente caso, proprio al fatto che la ricorrente, per particolari situazioni di vita, ha potuto lavorare solo a tempo parziale. Ciò mostra solo una minima connessione con il divieto di discriminazione basata sull'età. Si

73 — Cit. alla nota 5.

tratta piuttosto della questione se ed in quale misura un lavoratore che si prende cura di un parente invalido debba essere sostenuto dalla collettività, quindi di una questione essenzialmente di diritto sociale, per la quale sono competenti gli Stati membri.

164. La questione se l'applicazione di un limite di età pensionabile possa essere considerata oggettivamente giustificata anche qualora il lavoratore non sia in grado di soddisfare i suoi fondamentali bisogni esistenziali, non necessita di una soluzione nel caso in esame, in quanto è incontrovertibile che i fondamentali bisogni esistenziali della ricorrente vengano coperti, nel caso di specie, dall'assicurazione statale di base.

165. Il giudice del rinvio ha inoltre segnalato che, in generale, un lavoratore impiegato a tempo parziale nell'ambito delle pulizie nel settore civile non può acquisire sufficienti diritti ai fini della previdenza sociale obbligatoria. Non si deduce, tuttavia, in modo chiaro dalla decisione di rinvio quali siano i motivi per cui i lavoratori in questo settore economico siano impiegati solo a tempo parziale. Non vedo inoltre alcun motivo stringente per risolvere, attraverso il divieto di discriminazione basata sull'età, il vero problema che un lavoro a tempo parziale non consente in certi casi di costituire sufficienti diritti alla pensione.

5. Conclusione

166. È compito del giudice del rinvio, in considerazione delle precedenti osservazioni, valutare la conformità all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, di un limite di età pensionabile come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV. Le particolari circostanze di diritto e di fatto segnalate nella decisione di rinvio non comportano però necessariamente l'incompatibilità con l'art. 6, n. 1, della direttiva.

IX — Conclusione generale

167. Come risultato finale va affermato, in primo luogo, che un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo può essere compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 anzitutto nel caso in cui la parte sociale sia stata a ciò specificamente autorizzata con una disposizione dello Stato membro che rispetti i requisiti di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva. Una siffatta disposizione dello

Stato membro può soddisfare i requisiti di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva anche qualora la giustificazione per cui i limiti di età pensionabile non costituiscono una discriminazione basata sull'età non risulti espressamente dalla detta disposizione. In mancanza di indicazione espressa di questa giustificazione è decisivo se altri elementi, dedotti dal contesto generale della disposizione in questione, permettano di stabilire la finalità ad essa sottostante e se questi siano sufficientemente concreti per consentire una valutazione oggettiva della giustificazione.

168. Un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo può essere compatibile con la direttiva anche nel caso in cui sussistano le condizioni — tra le quali, in particolare, una richiesta congiunta delle parti sociali — per l'affidamento alle parti sociali dell'attuazione della direttiva a norma del suo art. 18, n. 1.

169. In secondo luogo, occorre ritenere che la concessione riconosciuta dalla legge alle parti sociali di una specifica competenza a concordare e strutturare in un contratto collettivo limiti di età pensionabile, come prevista dall'art. 10, prima, seconda e terza frase, punto 5, dell'AGG, deve essere considerata, allo stato del diritto comunitario applicabile ai fatti in esame, compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, almeno nel caso in cui il legislatore nazionale persegua, con queste disposizioni, finalità di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione, qualora da queste norme risulti che le parti sociali debbano sempre controllare, prima dell'accordo sui limiti di età pensionabile, se tale disparità di trattamento basata sull'età sia oggettivamente giustificata in vista del perseguimento di dette finalità nel settore economico per il quale esse sono competenti, e tale valutazione possa essere sottoposta a sindacato giurisdizionale.

170. In terzo luogo, occorre rilevare che un limite di età pensionabile dichiarato obbligatorio erga omnes, come quello di cui all'art. 19, punto 8, dell'RTV, il quale sia stato concordato prima della scadenza del termine per il recepimento della direttiva 2000/78, da allora non sia stato più modificato nella sostanza e si applichi ad un fatto accaduto dopo la scadenza del termine per il recepimento della direttiva, è compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva qualora le parti del contratto collettivo, nel concordare il limite di età pensionabile in parola ovvero in un successivo controllo di questo, abbiano valutato, prima della scadenza del termine per il recepimento della direttiva, se l'applicazione di una siffatta discriminazione basata sull'età sia oggettivamente giustificata dal perseguimento delle legittime finalità stabilite dal legislatore per il pertinente settore economico. Il fatto che una norma come l'art. 19, punto 8, dell'RTV, in primo luogo, non venga applicata come

una misura specifica limitata nel tempo, in secondo luogo, non preveda alcun obbligo vincolante ad una nuova assunzione, in terzo luogo, consenta una proroga concordata del rapporto di lavoro oltre il limite di età pensionabile e, in quarto luogo, non prenda in esame l'importo effettivo dei diritti derivanti dall'assicurazione pensionistica, non comporta necessariamente di per sé un'incompatibilità di tale limite di età pensionabile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

171. Qualora dovesse giungere alla conclusione che l'art. 19, punto 8, dell'RTV non è compatibile con l'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva, il giudice del rinvio dovrà valutare se quest'ultima possa essere presa in considerazione nell'ambito di un'interpretazione conforme dell'art. 10 dell'AGG. Se ciò risultasse possibile, non sarebbe affatto necessario il rinvio ad un principio generale del divieto di discriminazione basata sull'età «specificato attraverso la direttiva 2000/78/CE».

X — Conclusione

172. Sulla base delle precedenti considerazioni propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali sottoposte dal giudice del rinvio come segue:

«1. Un limite di età pensionabile concordato in un contratto collettivo può essere compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 17 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, qualora le parti sociali vengano autorizzate specificamente con una disposizione dello Stato membro che rispetti i requisiti di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva, oppure qualora sussistano le condizioni per l'affidamento alle parti sociali dell'attuazione della direttiva a norma dell'art. 18, n. 1, di quest'ultima.

2. La concessione riconosciuta dalla legge alle parti sociali di una competenza a concordare e strutturare in contratti collettivi i limiti di età pensionabile attraverso disposizioni di diritto interno quale l'art. 10, prima, seconda e terza frase, punto 5 dell'AGG, deve essere considerata compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, nel caso in cui il legislatore nazionale persegua con queste disposizioni finalità di politica del lavoro e di contrasto della disoccupazione, qualora da queste norme risulti che le parti sociali debbano sempre controllare, prima dell'accordo sui limiti di età pensionabile, se essi siano oggettivamente giustificati con riguardo al perseguimento di queste finalità, e tale valutazione possa essere sottoposta a sindacato giurisdizionale.

3. Un limite di età pensionabile dichiarato obbligatorio erga omnes come l'art. 19, punto 8, del Rahmentarifvertrag per i lavoratori addetti alle pulizie degli immobili è compatibile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 qualora le parti del contratto collettivo abbiano valutato, prima della scadenza del termine per il recepimento della direttiva, se l'applicazione di una siffatta discriminazione basata sull'età sia oggettivamente giustificata dal perseguimento delle legittime finalità stabilite dal legislatore per il pertinente settore economico. Il fatto che una norma come l'art. 19, punto 8, dell'RTV, in primo luogo, non venga applicata come una misura specifica limitata nel tempo, in secondo luogo, non preveda alcun obbligo vincolante ad una nuova assunzione, in terzo luogo, consenta una proroga concordata del rapporto di lavoro oltre il limite di età pensionabile e, in quarto luogo, non prenda in esame l'importo effettivo dei diritti derivanti dall'assicurazione pensionistica, non comporta necessariamente di per sé un'incompatibilità di tale limite di età pensionabile con l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78».