Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

15 aprile 2021 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Divieto di discriminazione fondata sull'età – Lavoratori collocati in riserva di manodopera fino alla risoluzione del loro contratto di lavoro – Riduzione retributiva e riduzione o perdita dell'indennità di licenziamento – Regime applicabile ai lavoratori del settore pubblico prossimi al pensionamento a tasso intero – Riduzione delle spese retributive del settore pubblico – Articolo 6, paragrafo 1 – Finalità legittima di politica sociale – Situazione di crisi economica»

Nella causa C-511/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Areios Pagos (Corte di cassazione, Grecia), con decisione dell'11 giugno 2019, pervenuta in cancelleria il 4 luglio 2019, nel procedimento

AB

contro

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da A. Prechal, presidente di sezione, N. Wahl, F. Biltgen (relatore), L.S. Rossi e J. Passer, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per AB, da D. Vervesos e D. Vasileiou, dikigoroi;

– per l'Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, da V. Kounelis, dikigoros;

– per il governo ellenico, da E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou e K. Georgiadis, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da D. Martin e D. Triantafyllou, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: il greco.

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 19 novembre 2020,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2 e dell'articolo 6 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra AB e l'Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (in prosieguo: l'«OAKA») in merito al collocamento del primo, conformemente al diritto nazionale in materia, in regime di riserva di manodopera prima del suo pensionamento.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 prevede che la stessa mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate, in particolare, sull'età, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

4 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, di detta direttiva così recita:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga».

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
   i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; (...)

(...)».

5 L'articolo 3, paragrafo 1, della suddetta direttiva così recita:

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

(...)

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

(...)».

6 L'articolo 6, paragrafo 1, della medesima direttiva così 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;

(...)».

Diritto greco

7 L'articolo 34, intitolato «Soppressione di posti vacanti di diritto privato e riserva di manodopera», del Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (legge 4024/2011 recante disposizioni relative ai regimi pensionistici, al tariffario unitario delle retribuzioni e delle qualifiche, alla riserva di manodopera e ad altre disposizioni attuative del quadro strategico di bilancio a medio termine 2012-2015), del 27 ottobre 2011 (FEK A' 226), come modificato dal decreto legge del 16 dicembre 2011 convertito in legge dall'articolo 1 del Nómos 4047/2012 (legge 4047/2012), del 23 febbraio 2012 (FEK A' 31) (in prosieguo: la «legge 4024/2011»), nei suoi paragrafi da 1 a 4 e 8, prevede quanto segue:

«1. L'articolo 37, paragrafo 7, della legge 3986/2011 (FEK A' 152) è sostituito come segue:

(...)

c) Il personale sottoposto al regime di riserva di manodopera continua a percepire, a decorrere dal collocamento in tale regime e per 12 mesi o, se previsto da disposizioni più specifiche, 24 mesi, il 60% dello stipendio base percepito al momento del collocamento in tale regime.

(...)

e) Il collocamento in regime di riserva di manodopera viene considerato come un preavviso di licenziamento con tutte le conseguenze giuridiche che esso comporta e la retribuzione versata al personale soggetto al detto regime conformemente alle disposizioni di cui alla lettera c) è calcolata mediante compensazione con l'indennità di licenziamento eventualmente dovuta alla fine del periodo di riserva di manodopera.

(...)

2. Sono soppressi i posti di lavoro dei lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro di diritto privato a tempo indeterminato nell'amministrazione, nelle persone giuridiche di diritto pubblico, negli enti territoriali di primo e secondo grado e nelle loro controllate, nelle persone giuridiche di diritto privato appartenenti allo Stato o a persone giuridiche di diritto pubblico o a enti territoriali, nel senso che esse svolgano una funzione loro affidata dallo Stato, dall'amministrazione o dagli enti territoriali o che siano vigilate dallo Stato, dall'amministrazione o dagli enti territoriali, o che il loro consiglio di amministrazione sia nominato e controllato in maggioranza dallo Stato, dall'amministrazione o dagli enti territoriali, o che almeno il 50% del loro bilancio annuale sia sovvenzionato in modo permanente ai sensi delle pertinenti disposizioni per mezzo di fondi degli organismi sopraccitati, nonché le imprese, gli enti e le società per azioni pubbliche che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni del capitolo I della legge 3429/2005 (A' 314), come modificate dall'[articolo 1,] paragrafo 1, lettera a), della legge 3899/2010 (A' 212), che sono vacanti al momento dell'entrata in vigore della presente legge. (...)

3. Il contratto di lavoro di diritto privato a tempo indeterminato dei dipendenti in servizio presso gli enti summenzionati (...) cessa per legge e de jure al momento in cui detti dipendenti maturano i requisiti che danno diritto al pensionamento di vecchiaia, corrispondente a 35 anni di iscrizione al regime previdenziale, a condizione che tale diritto sia acquisito, conformemente alle disposizioni pertinenti, fino al 31 dicembre 2013 incluso. (...)

4. I lavoratori di cui al paragrafo precedente sono collocati de jure in regime di riserva di manodopera a decorrere dal 1º gennaio 2012 e fino alla risoluzione del loro rapporto di lavoro secondo le modalità di cui al paragrafo precedente (...).

(...)

8. La durata della riserva di manodopera non supera i 24 mesi per quanto riguarda i lavoratori di cui al paragrafo 4 (...)».

8 Ai sensi dell'articolo 8, secondo comma, del Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai synpliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (legge 3198/1955 che modifica ed integra le disposizioni in materia di risoluzione del rapporto di lavoro), del 23 aprile 1955 (FEK A' 98), nella versione in vigore all'epoca dei fatti oggetto del procedimento principale (in prosieguo: la «legge 3198/1955»):

«I lavoratori iscritti ad un ente di assicurazione pensionistica, che abbiano soddisfatto o soddisfino i requisiti che danno diritto al versamento di una pensione di vecchiaia a tasso intero, possono, (...) se hanno lo status di impiegato, o abbandonare il loro impiego, o essere dispensati dalle loro funzioni dal loro datore di lavoro, percependo, in tali casi, se sono coperti da un'assicurazione complementare, il 40% dell'indennità di licenziamento alla quale hanno diritto in forza delle disposizioni vigenti in caso di risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso da parte del datore di lavoro e, se non sono coperti da un'assicurazione complementare, il 50% della suddetta indennità di licenziamento».

9 Conformemente all'articolo 10, paragrafo 1, del Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai synpliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (legge 825/1978 che sostituisce, modifica e integra le disposizioni della normativa che disciplina l'IKA e recante le relative disposizioni), del 13 novembre 1978 (FEK A' 189), nella versione in vigore all'epoca dei fatti oggetto del procedimento principale (in prosieguo: la «legge 825/1978»), affinché un lavoratore subordinato assicurato all'Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asforissis Misthoton (IKA-ETAM) (Ente di assicurazione sociale – Cassa generale di assicurazione dei lavoratori subordinati, Grecia) maturi il diritto alla pensione di vecchiaia a tasso intero, egli deve aver svolto 10 500 giorni (35 anni) di lavoro subordinato e aver compiuto 58 anni di età alla data di presentazione della domanda all'ente assicuratore.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

10 Dall'ordinanza di rinvio risulta che nel 1982 AB è stato assunto con contratto a tempo indeterminato dall'OAKA, una persona giuridica di diritto privato appartenente al settore pubblico, e che gli è stata assegnata, a partire dal 1998, la mansione di consulente tecnico in seno a quest'ultima.

11 A decorrere dal 1º gennaio 2012, AB è stato posto, de jure, in regime di riserva di manodopera in applicazione dell'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), paragrafo 3, primo comma, nonché paragrafi 4 e 8 della legge 4024/2011, il che ha comportato una riduzione della sua retribuzione pari al 60% dello stipendio base.

12 Il 30 aprile 2013, l'OAKA ha risolto il contratto di lavoro di AB senza versargli l'indennità di licenziamento di cui all'articolo 8, secondo comma, della legge 3198/1955 in caso di licenziamento o di cessazione del rapporto di lavoro subordinato quando sono soddisfatte le condizioni per beneficiare della pensione a tasso intero. Tale diniego di indennità era fondato sull'articolo 34, paragrafo 1, lettera e), della legge n. 4024/2011, che prevede una compensazione tra l'indennità di licenziamento dovuta e la retribuzione versata al dipendente durante il suo periodo di assegnazione alla riserva di manodopera.

13 Con ricorso proposto dinanzi al Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunale monocratico di primo grado di Atene, Grecia), AB ha segnatamente contestato la validità del suo trasferimento al regime di riserva di manodopera, facendo valere che le disposizioni dell'articolo 34 della legge 4024/2011 introducono una disparità di trattamento fondata sull'età contraria alla direttiva 2000/78, senza che tale disparità di trattamento sia oggettivamente giustificata da una qualsivoglia finalità legittima o che i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. A tale titolo, egli ha chiesto che l'OAKA fosse condannata a versargli la differenza tra lo stipendio che percepiva prima di tale trasferimento e quello che percepiva dopo quest'ultimo. AB ha altresì invocato l'articolo 8, secondo comma, della legge 3198/1955 per chiedere alla OAKA il pagamento di una somma a titolo di indennità di licenziamento, maggiorata degli interessi legali.

14 Avendo tale giudice parzialmente accolto il ricorso, l'OAKA ha interposto appello dinanzi al Monomeles Efeteio Athinon (Corte d'appello monocratica di Atene, Grecia), che ha annullato la sentenza di primo grado e ha respinto la parte del ricorso di AB che era stata accolta in tale sentenza.

15 AB ha proposto ricorso per cassazione dinanzi al giudice del rinvio, l'Areios Pagos (Corte di cassazione, Grecia). Quest'ultimo esclude l'esistenza di una discriminazione diretta fondata sull'età, in quanto le disposizioni dell'articolo 34 della legge 4024/2011 non prevedono un limite di età specifico per il personale soggetto al regime della riserva di manodopera. Tuttavia, esso si chiede se tale regime comporti una discriminazione indiretta fondata sull'età, in quanto è riservato ai lavoratori subordinati prossimi al pensionamento a tasso intero, il che presuppone che essi dispongano di 35 anni di contributi, condizioni che dovevano essere soddisfatte nel periodo compreso tra il 1º gennaio 2012 e il 31 dicembre 2013.

16 A questo proposito, il giudice del rinvio ricorda, in primo luogo, che un lavoratore dipendente come AB, iscritto all'IKA-ETAM, aveva diritto ad una pensione a tasso intero alla duplice condizione di aver maturato 35 anni di contributi e di aver raggiunto l'età di 58 anni, conformemente all'articolo 10, paragrafo 1, della legge 825/1978.

17 Il giudice del rinvio solleva, inoltre, la questione se, nell'ipotesi in cui venga accertata una discriminazione indiretta fondata sull'età, i motivi indicati nel preambolo della legge 4024/2011 possano costituire una finalità oggettivamente e ragionevolmente legittima che giustifica una siffatta disparità di trattamento. Tale giudice indica, al riguardo, che la finalità delle disposizioni dell'articolo 34 della legge 4024/2011 era di rispondere alla necessità immediata di ridurre la spesa

retributiva conformemente all'accordo concluso tra la Repubblica ellenica e i suoi creditori, nonché il risanamento delle finanze dello Stato e del settore pubblico in senso ampio, al fine di far fronte alla crisi economica che attraversava tale Stato membro.

18 In caso affermativo, il giudice del rinvio si chiede, infine, se, da un lato, la riduzione della retribuzione del personale posto in regime di riserva di manodopera, tenuto conto delle misure di tutela istituite dalla suddetta legge riguardanti tale personale, e, dall'altro, la soppressione parziale o totale dell'indennità di licenziamento prevista all'articolo 8, secondo comma, della legge n. 3198/1955 per questo stesso personale costituiscano mezzi appropriati e necessari ai fini del conseguimento di detto obiettivo.

19 In tale contesto, l'Areios Pagos (Corte di cassazione) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se costituisca discriminazione indiretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, lettera b), e dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78, l'adozione da parte dello Stato membro della normativa, applicabile dallo Stato, dalle autorità locali e dalle persone giuridiche di diritto pubblico e in generale da tutti gli enti del settore pubblico allargato (organismi di diritto privato) in quanto datori di lavoro, come quella di cui all'articolo 34 paragrafo 1, lettera c), paragrafo 3, primo comma, e paragrafo 4, della legge 4024/2011, in base alla quale il personale con contratto di lavoro di diritto privato degli enti suddetti è sottoposto ad un regime di riserva di manodopera per un periodo non superiore a ventiquattro (24) mesi con l'unico criterio sostanziale della prossimità alla maturazione delle condizioni per la pensione di vecchiaia, corrispondente a trentacinque anni (35) di contributi nel periodo compreso tra il 1º gennaio 2012 e il 31 dicembre 2013, in considerazione anche del fatto che ai sensi della pertinente normativa in materia di assicurazione in vigore all'epoca, oltre ad altri casi non rilevanti nel caso di specie, per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia in forza di un rapporto di lavoro subordinato, erano richiesti (almeno) 10 500 giorni lavorativi (35 anni) di assicurazione all'[Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (ente di sicurezza sociale)] o ad altro ente assicurativo dei lavoratori dipendenti e il compimento (almeno) di 58 anni di età del lavoratore, senza certamente escludere, a seconda del caso concreto, che il periodo di assicurazione (35 anni) venisse compiuto ad un'età diversa.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione, se l'adozione del regime di riserva di manodopera possa essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), e dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), della direttiva, dalla necessità immediata di garantire risultati organizzativi, operativi e di bilancio e in particolare dalla necessità urgente di ridurre la spesa pubblica al fine di raggiungere obiettivi quantitativi specifici entro la fine del 2011, i quali vengono menzionati nella relazione illustrativa della legge [4024/2011], come specificato nel quadro di bilancio a medio termine, allo scopo di rispettare gli impegni assunti dallo Stato nei confronti dei suoi partner-creditori per far fronte all'acuta e prolungata crisi economica e finanziaria che attraversava il paese e al contempo razionalizzare e contenere l'espansione del settore pubblico.

3) In caso di risposta affermativa alla seconda questione,
   a) se l'adozione di una misura, come quella di cui all'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), della legge 4024/2011, che prevede un drastico taglio alle retribuzioni del personale sottoposto al regime di riserva di manodopera del 60% del suo stipendio base percepito al momento del collocamento in tale regime di riserva di manodopera, senza che detto personale sia peraltro obbligato a lavorare per l'ente pubblico interessato e che comporta (de facto) la perdita dell'eventuale aumento salariale e l'avanzamento di carriera per il periodo che va dal suo collocamento in regime di riserva di manodopera fino al suo licenziamento per pensionamento con trattamento

pensionistico di vecchiaia, sia appropriata e necessaria per il conseguimento della suddetta finalità, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), e dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, in una situazione in cui, cumulativamente:

i) tale personale conserva la possibilità di trovare un altro impiego (nel settore privato) o può esercitare una libera professione o mestiere nel corso della riserva di manodopera senza perdere il diritto a percepire l'importo summenzionato sullo stipendio base, salvo che le retribuzioni o il reddito derivante dal nuovo lavoro o occupazione superino le retribuzioni percepite antecedentemente alla decorrenza del regime della riserva di manodopera, nel qual caso il suddetto importo dello stipendio base verrà ridotto per l'eccedenza – articolo 34, paragrafo 1, lettera f), della legge 4024/2011;

ii) l'ente pubblico datore di lavoro, e in caso di sua abolizione, l'[Agenzia nazionale di collocamento della forza lavoro] assume l'obbligo di versare all'ente assicurativo interessato fino al momento del pensionamento del dipendente i contributi previdenziali, sia del datore di lavoro che del lavoratore, relativi alla pensione principale, alla pensione integrativa, all'assistenza sociale e sanitaria, sulla base delle retribuzioni percepite da quest'ultimo prima della sua collocazione in regime di riserva di manodopera – articolo 34, paragrafo 1, lettera d), della legge 4024/2011;

iii) sono previste deroghe al regime di riserva di manodopera per i gruppi sociali vulnerabili che necessitano di protezione (coniuge di chi è sottoposto alla riserva di manodopera, coniuge o figlio con tasso di invalidità almeno del 67% convivente e a carico del dipendente, dipendente con tasso di invalidità almeno del 67%, famiglie numerose, genitori single che convivono e sono a carico del dipendente) – articolo 34, paragrafo 1, lettera b), della legge 4024/2011;

iv) viene offerta prioritariamente la possibilità di trasferimento di detto personale ad altri posti vacanti di enti pubblici sulla base di criteri oggettivi e meritocratici mediante l'inserimento nelle graduatorie del [Consiglio superiore di selezione del personale,] – articolo 34, paragrafo 1, lettera a), [della legge 4024/2011] – possibilità tuttavia limitata di fatto per la riduzione drastica delle assunzioni di personale da parte di diversi enti pubblici, a causa della necessità di ridurre le spese;

v) viene assicurata l'adozione di provvedimenti per il rimborso dei prestiti che i dipendenti collocati in riserva di manodopera avevano ricevuto dalla Cassa Depositi e Prestiti e per concludere un accordo tra lo Stato greco e l'Associazione delle banche greche al fine di agevolare il rimborso dei prestiti che detto personale aveva ricevuto da altre banche, in proporzione al loro reddito familiare complessivo e alla loro situazione patrimoniale – articolo 34, paragrafi 10 e 11, della legge 4024/2011;

vi) una legge recente (articolo 1, paragrafo 15, [del Nómos 4038/2012 – FEK A' 14) prevede con priorità assoluta l'adozione di un regolamento sulle pensioni e sull'ordine di pagamento per il personale di cui alle lettere b) e c), e, comunque, non oltre i quattro mesi dal suo licenziamento e dalla presentazione della relativa documentazione ai fini del riconoscimento della pensione;

vii) la succitata perdita dell'avanzamento di carriera e dell'aumento salariale per il periodo in cui il personale con contratto di lavoro di diritto privato viene posto in regime di riserva di manodopera e fino al suo licenziamento per pensionamento con pensione di vecchiaia non avrà luogo nella maggior parte dei casi, incluso il caso di specie, poiché il lavoratore, a causa della sua lunga permanenza all'ente pubblico, avrà esaurito la scala salariale o/e l'avanzamento di carriera previsti dalla normativa vigente per la sua progressione.

b) Se l'adozione di una misura, come quella di cui all'articolo 34, paragrafo 1, lettera e), della legge 4024/2011, che comporta la perdita totale (o parziale), ai sensi dell'articolo 8, comma b), della legge 3198/1955, dell'indennità in caso di licenziamento o cessazione del dipendente dal suo lavoro, a causa della maturazione delle condizioni per accedere alla pensione di vecchiaia, nella misura del 40% dell'indennità di licenziamento prevista per i dipendenti con assicurazione integrativa (che, quando riguarda enti pubblici che sono di pubblica utilità o vengono sovvenzionati dallo Stato, come il resistente in quanto persona giuridica di diritto privato, non può superare al massimo l'importo di EUR 15 000,00), mediante la compensazione della stessa

con le retribuzioni ridotte percepite nel corso della riserva di manodopera, sia appropriata e necessaria per il conseguimento della suddetta finalità, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), e dell'articolo 6, paragrafo 1, [secondo comma,] lettera a), della direttiva [2000/78], considerato che in ogni caso tale personale avrebbe ottenuto detta indennità ridotta conformemente alla legislazione del lavoro vigente sopracitata, tanto nel caso di dimissioni quanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente in cui lavorava».

Sulle questioni pregiudiziali

20 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2 e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale in forza della quale i lavoratori del settore pubblico che soddisfano, nel corso di un determinato periodo, le condizioni per percepire una pensione a tasso intero sono collocati in un regime di riserva di manodopera fino alla risoluzione del loro contratto di lavoro, il che comporta una riduzione della loro retribuzione, una perdita del loro eventuale avanzamento di carriera, nonché una riduzione, o addirittura la soppressione, dell'indennità di licenziamento alla quale avrebbero avuto diritto al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro.

21 Al fine di rispondere a dette questioni, occorre verificare se la normativa di cui trattasi nel procedimento principale rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 e, in caso affermativo, se essa istituisca una disparità di trattamento fondata sull'età e se quest'ultima possa essere giustificata alla luce dell'articolo 6, paragrafo 1, di tale direttiva.

22 Per quanto concerne, in primo luogo, la questione se la normativa in discussione nel procedimento principale ricada nella sfera d'applicazione della direttiva 2000/78, tanto dal titolo e dal preambolo quanto dal contenuto e dalla finalità di detta direttiva si evince che quest'ultima mira a stabilire un quadro generale per garantire a chiunque la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», assicurando una protezione efficace contro le discriminazioni basate su uno dei motivi indicati nel suo articolo 1, tra i quali compare l'età (sentenza del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).

23 Inoltre, conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78, quest'ultima si applica, nell'ambito dei poteri devoluti all'Unione, «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».

24 Orbene, in forza della normativa di cui trattasi nel procedimento principale, i lavoratori legati da un rapporto di lavoro di diritto privato a tempo indeterminato con datori di lavoro appartenenti al settore pubblico in senso ampio e che soddisfacevano, nel corso di un periodo determinato, le condizioni per percepire una pensione a tasso intero sono stati collocati in regime di riserva di manodopera fino alla risoluzione del loro contratto di lavoro. Tale collocamento incideva sulla retribuzione di detti lavoratori e sull'indennità di licenziamento cui avrebbero avuto diritto al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro.

25 Pertanto, la normativa nazionale oggetto del procedimento principale ricade nella sfera di applicazione della direttiva 2000/78.

26 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la questione se tale normativa introduca una disparità di trattamento in ragione dell'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 1 di quest'ultima, occorre rilevare che, fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, dall'articolo 34, paragrafi 3 e 4, della legge n. 4024/2011 discende che il collocamento in regime di riserva di manodopera era previsto per i lavoratori dei datori di lavoro

appartenenti al settore pubblico in senso ampio che soddisfacevano, nel corso del periodo in questione, le condizioni previste per esercitare il diritto al pensionamento a tasso intero. Orbene, sebbene detto paragrafo 3 menzioni, quale condizione per il pensionamento a tasso intero, l'iscrizione al regime previdenziale per 35 anni, dalla decisione di rinvio risulta che, conformemente all'articolo 10, paragrafo 1, della legge n. 825/1978, un lavoratore quale AB, iscritto all'IKA-ETAM, poteva accedere a una pensione a tasso intero alla duplice condizione di aver maturato i suddetti 35 anni di contribuzione e di aver raggiunto l'età minima di 58 anni.

27 Poiché queste due condizioni sono cumulative, il fatto che il lavoratore raggiunga l'età minima di 58 anni costituisce, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 37 delle sue conclusioni, una condizione indispensabile per poter accedere al pensionamento a tasso intero e, di conseguenza, per il suo collocamento in regime di riserva di manodopera durante il periodo di riferimento. Pertanto, l'applicazione di tale regime si fonda su un criterio indissolubilmente collegato all'età dei lavoratori di cui trattasi (v., per analogia, sentenza del 12 ottobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punto 23).

28 Ne consegue che, nonostante il fatto che l'altra condizione cumulativa per poter beneficiare di una pensione a tasso intero, ossia quella di aver maturato 35 anni di contributi, debba essere considerata un criterio apparentemente neutro ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale contiene una disparità di trattamento direttamente fondata sul criterio dell'età ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva (v., per analogia, sentenza del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punti 48 e 51).

29 Per quanto concerne, in terzo luogo, la questione, se detta disparità di trattamento possa trovare giustificazione ai sensi dell'articolo 6 della direttiva 2000/78, occorre rilevare che il primo comma del paragrafo 1 di detto articolo 6 dichiara che una disparità di trattamento in ragione dell'età non costituisce discriminazione qualora sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, in particolare da 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.

30 La Corte ha più volte statuito che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale non solo nella scelta di perseguire un obiettivo determinato in mezzo ad altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo (sentenza del 8 maggio 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

31 Nel caso di specie, dalla motivazione della legge 4024/2011, alla quale fanno riferimento sia la decisione di rinvio sia le osservazioni del governo ellenico, risulta che, nelle circostanze della crisi economica acuta alla quale la Repubblica ellenica doveva far fronte, la normativa di cui trattasi nel procedimento principale costituisce un'attuazione degli impegni assunti da tale Stato membro nei confronti dei suoi creditori e consistenti nel ridurre immediatamente le spese pubbliche salariali al fine di realizzare un risparmio di EUR 300 milioni per l'anno 2012, atteso che il regime della riserva di lavoro doveva essere applicato a 30 000 lavoratori del settore pubblico in senso ampio.

32 Il governo ellenico e la Commissione europea affermano che tale obiettivo non ha natura puramente di bilancio, ma riguarda anche la razionalizzazione e la riduzione del settore pubblico in senso ampio nonché la ristrutturazione dei servizi di quest'ultimo. La Commissione sottolinea che le misure adottate in tale contesto di crisi economica acuta erano dirette ad evitare il fallimento della Repubblica ellenica e, in tal modo, a garantire la stabilità della zona euro mediante il mantenimento degli equilibri economici e, pertanto, sociali.

33 Inoltre, secondo il governo ellenico, il regime della riserva di manodopera contribuisce, alla luce degli imperativi connessi alla riduzione della spesa pubblica, ad obiettivi di politica del lavoro. Così, da un lato, tenuto conto del fatto che i lavoratori interessati avrebbero potuto essere licenziati in qualsiasi momento, l'applicazione di tale regime avrebbe assicurato il mantenimento di un elevato livello di impiego. Dall'altro, l'assoggettamento a detto regime dei lavoratori prossimi al pensionamento avrebbe consentito di stabilire una ripartizione equilibrata dell'età tra giovani funzionari e funzionari più anziani nell'ambito del settore pubblico in senso ampio.

34 A tal riguardo, le considerazioni di bilancio, sebbene possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata delle misure di protezione dell'occupazione che esso intende adottare, non possono costituire tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica (v., in tal senso, sentenza del 8 ottobre 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu e a., C-644/19, EU:C:2020:810, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

35 Nel caso di specie, occorre osservare che la circostanza che la crisi economica acuta alla quale la Repubblica ellenica era confrontata minacciasse di provocare gravi conseguenze, ossia, in particolare, il fallimento di tale Stato membro e una perdita di stabilità della zona euro, non può incidere sul carattere di bilancio dell'obiettivo delle misure adottate, consistente nella realizzazione di un'economia di EUR 300 milioni per il 2012, al fine di far fronte a tale situazione di crisi (v., per analogia, sentenza del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punto 35).

36 Ne consegue che, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 60 delle sue conclusioni, l'obiettivo di ridurre la spesa pubblica conformemente agli impegni assunti dalla Repubblica ellenica nei confronti dei suoi creditori, per la parte in cui la normativa oggetto della causa principale prevede, con l'introduzione del sistema della riserva di manodopera, una riduzione della retribuzione dei lavoratori interessati e una riduzione o anche la soppressione dell'indennità di licenziamento a cui avrebbero altrimenti avuto diritto, può incidere sulla natura o sulla portata delle misure di protezione dell'occupazione, ma non può costituire di per sé un giustificato obiettivo, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, che giustifichi una differenza di trattamento basata sull'età.

37 Infatti, un contesto nazionale caratterizzato da una crisi economica acuta non può autorizzare uno Stato membro a privare di effetto utile la suddetta disposizione fondandosi esclusivamente su un obiettivo diverso da quello in materia di politica sociale e del lavoro menzionato da quest'ultima per giustificare una siffatta disparità di trattamento (v., per analogia, sentenza del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punto 106).

38 Ciò premesso, come osservato dall'avvocato generale al paragrafo 62 delle sue conclusioni, risulta che l'introduzione, da parte della legge 4024/2011, del regime della riserva di manodopera, attuato nell'ambito dei vincoli di bilancio ai quali la Repubblica ellenica era soggetta, risponde a giustificati obiettivi di politica del lavoro, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

39 Così, da un lato, la scelta di inserire i lavoratori interessati in un tale regime piuttosto che licenziarli mira a promuovere un elevato livello di occupazione che, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3, primo comma, TUE e all'articolo 9 TFUE, è uno degli obiettivi perseguiti dall'Unione (v., in tal senso, sentenze del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punto 64, e del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punto 36)

40 Dall'altro lato, la Corte ha già avuto occasione di dichiarare che la finalità consistente nello stabilire un equilibrio strutturale in ragione dell'età tra giovani funzionari e funzionari più anziani al fine, in particolare, di favorire l'assunzione e la promozione dei giovani, può costituire un giustificato obiettivo di politica del lavoro e di mercato del lavoro (v., in tal senso, sentenze del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, punto 50, nonché del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punto 38).

41 A tal riguardo, se è vero che il programma di riduzione delle spese pubbliche non mira a favorire l'assunzione nel settore pubblico in senso ampio, resta il fatto che il regime della riserva di manodopera destinato ai lavoratori prossimi al pensionamento, nell'ambito di tale programma, ha segnatamente potuto evitare l'eventuale licenziamento di lavoratori più giovani in tale settore.

42 Da quanto precede risulta che, sebbene il regime della riserva di manodopera rientri in una politica di bilancio, esso persegue altresì finalità rientranti nella politica del lavoro di cui all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, in linea di principio idonee a giustificare obiettivamente e ragionevolmente una disparità di trattamento fondata sull'età.

43 Occorre ancora verificare, conformemente al tenore letterale di detta disposizione, se i mezzi impiegati per il conseguimento di tali finalità siano «appropriati e necessari».

44 A tal riguardo, è giocoforza constatare che il regime della riserva di manodopera deve essere considerato un mezzo appropriato per raggiungere gli obiettivi di politica del lavoro individuati. Infatti, da un lato, la scelta di non licenziare, bensì di mantenere i lavoratori prossimi al pensionamento all'interno del settore pubblico in senso ampio, loro datore di lavoro, contribuisce manifestamente alla promozione di un elevato livello di occupazione. Dall'altro lato, poiché l'introduzione di tale regime ha consentito, in particolare, di evitare il licenziamento non solo di lavoratori prossimi al pensionamento, ma anche di lavoratori più giovani, essa ha contribuito a garantire una ripartizione delle fasce di età globalmente equilibrata all'interno del suddetto settore.

45 Per quanto riguarda il carattere necessario del provvedimento adottato per raggiungere gli obiettivi di politica del lavoro di cui trattasi, occorre ricordare che spetta alle autorità competenti degli Stati membri trovare un giusto equilibrio tra i diversi interessi in gioco (sentenza del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punto 43 e giurisprudenza ivi citata). Ciò comporta, in particolare, che detto provvedimento deve consentire di raggiungere tali obiettivi senza arrecare un pregiudizio eccessivo agli interessi legittimi dei lavoratori di cui trattasi (v., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punto 32).

46 Inoltre, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 76 delle sue conclusioni, il divieto di discriminazione in ragione dell'età deve essere letto alla luce del diritto di lavorare riconosciuto all'articolo 15, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Ne risulta che una particolare attenzione deve essere riservata alla partecipazione dei lavoratori anziani alla vita professionale e, al tempo stesso, alla vita economica, culturale e sociale. Il mantenimento di queste persone nella vita attiva favorisce segnatamente la diversità nell'occupazione. Tuttavia, l'interesse rappresentato dal mantenimento in attività di tali persone dev'essere tenuto in considerazione rispettando altri interessi eventualmente contrastanti (sentenza del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

47 Pertanto, occorre stabilire se il legislatore nazionale, nell'esercizio dell'ampio margine di discrezionalità di cui dispone in materia di politica sociale e di occupazione, abbia cercato di raggiungere gli obiettivi perseguiti, di cui beneficiano in particolare i lavoratori più giovani nonché, con il mantenimento di un elevato livello di occupazione, gli enti del settore pubblico che, in un contesto di vincoli di bilancio, possono continuare a garantire la loro funzione e la loro efficacia, senza arrecare un eccessivo pregiudizio agli interessi dei lavoratori che sono stati assoggettati al regime della riserva di manodopera.

48 A tale titolo, occorre rilevare, in primo luogo, che se il collocamento in tale regime comporta una diminuzione rilevante di retribuzione e la perdita di una possibilità di avanzamento per i lavoratori interessati, questi ultimi sono soggetti a quest'ultimo per un periodo relativamente breve, ossia per un massimo di 24 mesi, al termine del quale essi beneficiano di una pensione a tasso intero, circostanza che costituisce la condizione fondamentale per l'ammissibilità a detto regime.

49 Inoltre, tenuto conto dell'imminente percezione di tale pensione a tasso intero, la riduzione, o addirittura la soppressione, dell'indennità di licenziamento alla quale detti lavoratori avrebbero potuto aver diritto al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro non appare irragionevole, tenuto conto del contesto economico che ha dato luogo alla normativa di cui trattasi nella causa principale (v., in tal senso, sentenza del 26 febbraio 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, punto 27).

50 In secondo luogo, dalla decisione di rinvio risulta che il collocamento dei lavoratori interessati in regime di riserva di manodopera è accompagnato da misure di tutela di questi ultimi che hanno l'effetto di attenuare gli effetti sfavorevoli di tale regime. Tali misure sono riportate nella terza questione, lettera a), proposta dal giudice del rinvio e comprendono la possibilità, a determinate condizioni, di trovare un altro impiego, nel settore privato, o esercitare la libera professione senza perdere il diritto a percepire la retribuzione relativa al suddetto regime, l'obbligo dell'ente pubblico datore di lavoro o, in mancanza, dell'agenzia nazionale di collocamento della forza lavoro, di versare all'ente assicurativo interessato, fino al momento del pensionamento, i contributi previdenziali del datore di lavoro e del dipendente sulla base della retribuzione precedente di quest'ultimo, la deroga al regime di riserva di manodopera per i gruppi sociali vulnerabili che necessitano di protezione, la possibilità di trasferire detto personale verso altri impieghi vacanti del settore pubblico, nonché l'adozione di provvedimenti per il rimborso dei mutui immobiliari ottenuti dal personale in questione.

51 Ne consegue che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale non sembra pregiudicare in modo eccessivo i legittimi interessi dei lavoratori di cui trattasi. Pertanto, essa non eccede, in un contesto caratterizzato da una crisi economica acuta, quanto necessario per raggiungere gli obiettivi di politica del lavoro perseguiti dal legislatore nazionale.

52 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni poste dichiarando che l'articolo 2 e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale in forza della quale i lavoratori del settore pubblico che soddisfano, nel corso di un determinato periodo, le condizioni per percepire una pensione a tasso intero sono collocati in un regime di riserva di manodopera fino alla risoluzione del loro contratto di lavoro, il che comporta una riduzione della loro retribuzione, una perdita del loro eventuale avanzamento di carriera, nonché una riduzione, o addirittura la soppressione, dell'indennità di licenziamento alla quale avrebbero avuto diritto al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro, purché tale normativa persegua un giustificato obiettivo di politica del lavoro e i mezzi per il conseguimento di tale obiettivo siano appropriati e necessari.

Sulle spese

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

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

L'articolo 2 e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale in forza della quale i lavoratori del settore pubblico che soddisfano, nel corso di un determinato periodo, le condizioni per percepire una pensione a tasso intero sono collocati in un regime di riserva di manodopera fino alla risoluzione del loro contratto di lavoro, il che comporta una riduzione della loro retribuzione, una perdita del loro eventuale avanzamento di carriera, nonché una riduzione, o addirittura la soppressione, dell'indennità di licenziamento

alla quale avrebbero avuto diritto al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro, purché tale normativa persegua un giustificato obiettivo di politica del lavoro e i mezzi per il conseguimento di tale obiettivo siano appropriati e necessari.

Firme