SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

21 luglio 2011 *

Nei procedimenti riuniti C-159/10 e C-160/10,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'art. 267 TFUE, dal Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Germania), con decisioni 29 marzo 2010, pervenute in cancelleria il 2 aprile 2010, nelle cause

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

contro

Land Hessen,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh e dalla sig.ra P. Lindh (relatore), giudici,

* Lingua processuale: il tedesco.

avvocato generale: sig. Y. Bot,
cancelliere: sig. K. Malacek, amministratore,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 5 aprile 2011,

considerate le osservazioni presentate:

— per il Land Hessen, dalla sig.ra M. Deutsch, Rechtsanwältin;

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

— per l'Irlanda, dai sigg. D. O'Hagan e B. Doherty, in qualità di agenti;

— per la Commissione europea, dai sigg. V. Kreuschitz e J. Enegren, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

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

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di controversie insorte, rispettivamente, tra il sig. Fuchs e il sig. Köhler, da un lato, e il Land Hessen [Land dell'Assia], dall'altro, relative al collocamento a riposo dei due interessati all'età di 65 anni.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 I «considerando» ottavo, nono e undicesimo della direttiva 2000/78 prevedono quanto segue:

«(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. [Essi evidenziano anche] la necessità di aiutare

in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.

(9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.

(...)

(11) La discriminazione basata su[ll'] (…) età (…) può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato [UE], in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone».

4 Il venticinquesimo «considerando» della direttiva 2000/78 enuncia quanto segue:

«Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate».

5 Ai sensi del suo art. 1, tale direttiva «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 L'art. 2, nn. 1 e 2, lett. a), di tale direttiva prevede quanto segue:

«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».

7 L'art. 3 della direttiva 2000/78, intitolato «Campo d'applicazione», al suo n. 1 enuncia quanto segue:

«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;

(...)».

8 L'art. 6, nn. 1 e 2, di tale direttiva dispone quanto segue:

«1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

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

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

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

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

La normativa nazionale

9 Il legislatore federale ha trasposto la direttiva 2000/78 mediante la legge generale 14 agosto 2006 sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, pag. 1897), come modificata dall'art. 15, n. 66, della legge 5 febbraio 2009 (BGBl. 2009 I, pag. 160).

10 Tale legislatore ha adottato disposizioni relative al pensionamento dei pubblici funzionari nominati a vita dei Länder e dei comuni, enunciate all'art. 25 della legge federale 17 giugno 2008 che disciplina lo status dei pubblici funzionari dei Länder (Beamtenstatusgesetz; BGBl. 2008 I, pag. 1010), come modificata dall'art. 15, n. 16, della citata legge 5 febbraio 2009, nei seguenti termini:

«I pubblici funzionari nominati a vita sono collocati a riposo al raggiungimento del limite di età».

11 La disposizione suddetta non precisa tale limite di età, bensì ne delega la fissazione ai Länder.

12 L'art. 50 della legge sui pubblici funzionari del Land Hessen (Hessisches Beamtengesetz), come modificata dalla legge 14 dicembre 2009 (in prosieguo: l'«HBG»), stabilisce come segue l'età pensionabile obbligatoria per i pubblici funzionari del Land Hessen:

«(1) I pubblici funzionari nominati a vita sono collocati a riposo alla fine del mese nel corso del quale hanno raggiunto l'età di 65 anni (limite di età).

(2) In deroga al n. 1, i pubblici funzionari nominati a vita di seguito elencati sono soggetti alle disposizioni seguenti:

1. gli insegnanti di scuole pubbliche sono collocati a riposo alla fine dell'ultimo mese dell'anno scolastico nel corso del quale hanno raggiunto l'età di 65 anni;

2. i professori, i docenti di istituti d'insegnamento di livello universitario, i collaboratori scientifici ed artistici, nonché gli insegnanti incaricati di compiti particolari negli istituti d'insegnamento di livello universitario del Land sono collocati a riposo alla fine dell'ultimo mese del semestre nel corso del quale hanno raggiunto l'età di 65 anni.

(3) Ove l'interesse del servizio lo richieda, il collocamento a riposo può, su domanda del funzionario interessato, essere posticipato oltre l'età di 65 anni, per periodi di un anno al massimo, fermo restando che l'età di 68 anni non può in alcun caso essere superata. La decisione al riguardo viene adottata dalla più alta autorità gerarchica o dall'autorità designata da quest'ultima».

13 Il giudice del rinvio precisa che, fino al 1992, il mantenimento in attività del pubblico funzionario oltre il limite di età era autorizzato se ne veniva fatta domanda e se a ciò non ostava l'interesse del servizio. A partire dal 1992, tale mantenimento in attività è stato subordinato alla condizione che esso corrisponda all'interesse del servizio.

14 L'HBG contiene una disposizione specifica concernente il limite di età dei pubblici funzionari nominati per un periodo determinato a seguito di elezione diretta, come i sindaci o i consiglieri regionali. Costoro sono collocati a riposo al compimento dei 71 anni, qualora a tale data il loro mandato non sia giunto a scadenza.

15 A livello federale, e fino al 12 febbraio 2009, il limite generale di età applicabile ai pubblici funzionari era fissato a 65 anni. A partire da tale data, la legislazione prevede un innalzamento progressivo di tale limite di età a 67 anni. All'epoca dei fatti di cui alla causa principale, disposizioni simili erano state adottate in taluni Länder, ma non nel Land Hessen.

16 A partire dal 1º gennaio 2008, al di fuori della funzione pubblica, l'art. 35 del libro sesto del codice della previdenza sociale (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), applicabile ai dipendenti soggetti al diritto privato, prevede parimenti un innalzamento progressivo dell'età pensionabile a 67 anni. In forza di disposizioni transitorie, per le persone nate prima del 1º gennaio 1947 tale età rimane fissata a 65 anni.

Cause principali e questioni pregiudiziali

17 I fatti alla base delle cause principali sono pressoché identici e le questioni sollevate dal giudice del rinvio sono le stesse.

18 I ricorrenti in ciascuna delle due cause principali, rispettivamente il sig. Fuchs e il sig. Köhler, nati nel 1944, hanno esercitato le funzioni di procuratore principale fino all'età di 65 anni, che hanno raggiunto nel corso del 2009, ed alla quale sarebbero normalmente dovuti andare in pensione in forza dell'art. 50, n. 1, dell'HBG.

19 Valendosi dell'art. 50, n. 3, dell'HBG, gli interessati hanno chiesto di esercitare le loro funzioni per un altro anno.

20 Avendo il Ministro della Giustizia del Land Hessen respinto le loro domande a motivo del fatto che l'interesse del servizio non richiedeva il loro mantenimento in attività, i ricorrenti nelle cause principali hanno, da un lato, presentato un ricorso in opposizione dinanzi a tale Ministro e, dall'altro, instaurato un procedimento cautelare dinanzi al Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Tale giudice ha accolto le domande di misure cautelari così proposte e ha ordinato al Land Hessen di mantenere in attività i sigg. Fuchs e Köhler. Le decisioni del Verwaltungsgericht Frankfurt am Main sono state tuttavia impugnate in appello dinanzi all'Hessischer Verwaltungsgerichtshof, che le ha annullate respingendo le domande di misure cautelari proposte dagli interessati. A partire dal 1º ottobre 2009, questi ultimi non possono più esercitare le loro funzioni di procuratore principale e percepiscono una pensione di vecchiaia.

22 Poiché anche i ricorsi amministrativi proposti dai sigg. Fuchs e Köhler sono stati respinti con decisioni del Ministro della Giustizia del Land Hessen, gli interessati hanno proposto un ricorso giurisdizionale avverso tali decisioni dinanzi al Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

23 Tale giudice nutre dei dubbi circa la compatibilità del limite di età fissato per l'esercizio delle funzioni di procuratore con, in particolare, l'art. 6 della direttiva 2000/78. A suo avviso, un collocamento a riposo d'ufficio all'età di 65 anni delle persone che esercitano tali funzioni costituisce una discriminazione in ragione dell'età in contrasto con le disposizioni della direttiva 2000/78.

24 Il giudice del rinvio osserva che la disposizione controversa è stata introdotta in un periodo in cui si considerava che l'idoneità al lavoro divenisse insufficiente a partire da

tale età. Attualmente, alcuni studi dimostrerebbero che tale idoneità varia da persona a persona. Inoltre, l'allungamento della durata della vita avrebbe portato il legislatore, per quanto riguarda i pubblici funzionari che esercitano le loro funzioni a livello federale e i dipendenti del settore privato, ad innalzare a 67 anni il limite generale dell'età pensionabile e l'acquisizione del diritto alla pensione. Inoltre, l'HBG prevedrebbe che i pubblici funzionari nominati a seguito di elezione possano esercitare le loro funzioni fino all'età di 71 anni.

25 Secondo il giudice del rinvio, dalle osservazioni del Land Hessen che accompagnavano la versione dell'HBG del 1962 risulta che tale legge mirava ad agevolare l'impiego dei più giovani e a garantire in tal modo una ripartizione appropriata delle fasce di età. Uno scopo siffatto non costituirebbe tuttavia una giustificazione oggettiva, poiché non esisterebbe nel diritto nazionale un criterio sufficientemente preciso per definire una ripartizione delle fasce di età che possa essere qualificata come favorevole o sfavorevole. Una finalità siffatta non tornerebbe utile all'interesse generale, bensì all'interesse privato del datore di lavoro. In ogni caso, il Land Hessen non avrebbe precisato né il modello di ripartizione delle fasce di età che considera appropriato, né le ragioni che lo giustificherebbero. I dati da esso forniti indicherebbero che una parte notevole degli effettivi della Procura presso il Tribunale è già formata da persone giovani. Il giudice del rinvio aggiunge che studi recenti dimostrano che non esiste una correlazione tra il collocamento a riposo d'ufficio delle persone per raggiunti limiti di età e l'ingresso di persone più giovani nella professione. Tale giudice si chiede parimenti se dei dati che riguardano solo il Land Hessen e, all'interno di tale Land, i funzionari soggetti al diritto pubblico, i quali non rappresentano che una piccola parte degli agenti di tale Land e dei dipendenti dello Stato membro in questione, possano dimostrare l'esistenza di una finalità d'interesse generale, e se una tale finalità non obblighi a porsi ad un livello più elevato, segnatamente al livello dell'insieme dei pubblici funzionari e degli agenti del Land Hessen, o addirittura dell'insieme dei pubblici funzionari e degli agenti dello Stato membro in questione.

26 Il giudice del rinvio aggiunge che i pensionamenti dei procuratori non sempre portano ad assunzioni per coprire i posti resisi vacanti. Esso suggerisce che il Land Hessen cercherebbe in tal modo di realizzare risparmi di bilancio.

27 Inoltre, talune misure sarebbero prive di coerenza. Ciò varrebbe in particolare per la possibilità di mantenere in attività il dipendente fino all'età di 68 anni, nonostante una presunzione assoluta di inidoneità al servizio a partire dall'età di 65 anni, per il freno ai pensionamenti volontari prima di tale età e per l'innalzamento dell'età pensionabile già previsto da taluni testi legislativi.

28 Alla luce di tali circostanze, il giudice del rinvio ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se le disposizioni contenute nell'[HBG] concernenti il limite di età obbligatoriamente applicabile, in linea di principio, ai pubblici funzionari, con conseguente collocamento a riposo degli stessi, si fondino su un obiettivo inteso a soddisfare l'interesse generale secondo i parametri del diritto dell'Unione.

Al riguardo si pongono soprattutto le seguenti questioni specifiche:

— Quali requisiti debba in concreto soddisfare, sotto il profilo del diritto dell'Unione, un siffatto obiettivo asservito all'interesse generale. Quali ulteriori aspetti dovrebbero essere esaminati in via supplementare dal giudice del rinvio al fine di accertare i fatti.

— Se l'interesse a realizzare risparmi sulle risorse di bilancio e sui costi di personale — da ottenersi, nella specie, evitando nuove assunzioni e riducendo conseguentemente le spese relative al personale — costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78[…].

— Se l'obiettivo di un datore di lavoro pubblico, consistente in una certa sicurezza di programmazione riguardo alla definitiva cessazione dei rapporti di impiego dei pubblici funzionari, possa essere considerato una finalità legittima

di interesse generale, e ciò anche nel caso in cui ciascun datore di lavoro pubblico possa elaborare ed attuare propri e autonomi orientamenti programmatici nell'uso delle risorse umane nell'ambito di applicazione dell'[HBG] o del Beamtenstatusgesetz.

— Se l'interesse ad una "ripartizione favorevole delle fasce di età" o ad una "struttura favorevole delle fasce di età" possa essere riconosciuto quale obiettivo di interesse generale, nonostante difettino standard generali o disposizioni di legge per valutare la correttezza della ripartizione o della struttura delle fasce di età.

— Se l'interesse a creare possibilità di avanzamento di carriera per pubblici funzionari già disponibili e assunti possa essere riconosciuto quale finalità legittima di interesse generale ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78[…].

— Se una disciplina dei limiti di età intesa a prevenire controversie individuali con dipendenti anziani riguardo al permanere o meno della loro idoneità al servizio persegua una finalità legittima di interesse generale.

— Se il riferimento all'interesse generale ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78[…] presupponga l'esistenza, nel settore del lavoro dipendente, di un concetto trasversale di politica del mercato del lavoro che trascenda i singoli datori di lavoro pubblici e/o privati; in caso di soluzione affermativa, quale sia il grado richiesto di uniformità e vincolatività.

— Se i singoli datori di lavoro pubblici o privati possano davvero perseguire — in relazione a gruppi di dipendenti (nella specie, i soli pubblici funzionari che ricadono nell'ambito di applicazione dell'[HBG]) — obiettivi di interesse generale mediante disposizioni sui limiti di età di portata così ristretta.

— A quali condizioni l'obiettivo — perseguibile dai singoli datori di lavoro pubblici, ma non vincolante per i medesimi — di coprire mediante nuove assunzioni, se del caso previa promozione di dipendenti già in servizio, posti divenuti vacanti a causa dei collocamenti a riposo, possa essere considerato quale obiettivo inteso a soddisfare l'interesse generale ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78[…]. Se per un valido richiamo all'interesse generale occorrano, oltre a generiche affermazioni secondo cui la normativa serve a soddisfare tale obiettivo, anche dati statistici o altre informazioni che consentano di desumere la sufficiente serietà e l'effettiva realizzazione di un siffatto obiettivo.

2) a) Quali requisiti di adeguatezza e idoneità debba in concreto soddisfare una disciplina sui limiti di età come quella contenuta nell'[HBG].

b) Se occorrano indagini più accurate per determinare il numero — prevedibile — dei pubblici funzionari che restano in servizio volontariamente oltre il limite di età rispetto al numero di coloro che, una volta raggiunto il limite di età, ricevono comunque una pensione a importo pieno e pertanto intendono in ogni caso cessare le loro funzioni. Se non sarebbe opportuno privilegiare il collocamento a riposo volontario rispetto a quello forzoso, fintantoché — mediante disposizioni che prevedono una decurtazione del trattamento pensionistico in caso di richiesta del medesimo prima del raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria — vengono scongiurati oneri eccessivi a carico del bilancio previdenziale e i relativi costi di personale (preminenza della cessazione dal servizio volontaria rispetto a quella forzosa quale disciplina più appropriata e in definitiva non meno idonea).

c) Se possa essere considerato appropriato e necessario prevedere genericamente una presunzione assoluta di inidoneità al servizio per i pubblici funzionari al raggiungimento di una determinata età avanzata — nel caso di specie al compimento dei 65 anni — e fare pertanto cessare automaticamente il rapporto di pubblico impiego.

d) Se sia appropriato il fatto che il mantenimento in servizio in un rapporto di pubblico impiego fino al compimento dei 68 anni — di per sé possibile — sia comunque subordinato esclusivamente a particolari interessi del datore di lavoro pubblico, mentre in difetto di siffatti interessi la cessazione del rapporto di pubblico impiego viene imposta, senza che la legge offra alcuna possibilità di un reintegro nel suddetto rapporto.

e) Se una disciplina sui limiti di età che abbia come conseguenza il collocamento a riposo d'autorità — e non si limiti invece a fissare, come consentito dall'art. 6, n. 2, della direttiva 2000/78[…], i requisiti per ottenere il diritto ad un trattamento pensionistico pieno — comporti una svalutazione inappropriata degli interessi delle persone più anziane rispetto a quelli, in linea di principio non sovraordinati, delle persone più giovani.

f) Qualora venga riconosciuta la legittimità dell'obiettivo di agevolare le nuove assunzioni e/o le promozioni, quali siano i requisiti specifici che devono essere soddisfatti, sotto il profilo fattuale, per dimostrare fino a che punto vengono effettivamente sfruttate le corrispondenti possibilità, e se al riguardo occorra fare riferimento a ciascun singolo datore di lavoro pubblico che applica la disciplina concernente i limiti di età oppure a tutti i datori di lavoro pubblici che rientrano nella normativa, e se occorra includere o meno il mercato generale del lavoro.

g) Se, alla luce delle lacune nel mercato del lavoro ravvisabili già oggi e dovute all'evoluzione demografica, nonché dell'imminente necessità — anche nel pubblico impiego alle dipendenze dello Stato federale e dei Länder — di personale qualificato di ogni tipo, sia appropriato e necessario imporre ai pubblici funzionari idonei al servizio, i quali intendono continuare a svolgere le loro funzioni, la cessazione del rapporto di pubblico impiego, nonostante che presto si verrà a creare un notevole bisogno di personale cui difficilmente il mercato del lavoro potrà rispondere. Se siano necessari al riguardo dati settoriali relativi al mercato del lavoro, che dovrebbero essere eventualmente raccolti anche in un momento successivo.

3) a) Quali requisiti di coerenza debbano essere soddisfatti dalle norme del Land Hessen ed eventualmente anche dalle norme federali concernenti la disciplina sui limiti di età.

b) Se il rapporto fra l'art. 50, n. 1, e l'art. 50, n. 3, dell'HBG possa essere considerato privo di contraddizioni, qualora la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il limite di età — in linea di principio possibile — dipenda unicamente dagli interessi del datore di lavoro pubblico.

c) Se l'art. 50, n. 3, dell'[HBG] possa essere eventualmente interpretato, in conformità della direttiva [2000/78], nel senso che, al fine di prevenire una discriminazione inappropriata fondata sull'età, la prosecuzione del rapporto di lavoro deve essere sempre consentita qualora a ciò non ostino motivi di servizio. Quali dovrebbero eventualmente essere i presupposti per reputare sussistenti tali motivi di servizio. Se, a questo proposito, la prosecuzione del rapporto di lavoro debba reputarsi imposta da interessi attinenti al servizio già quando consti che, in caso contrario, la cessazione di detto rapporto comporterebbe una discriminazione ingiustificabile fondata sull'età.

d) In che modo una siffatta interpretazione obbligata dell'art. 50, n. 3, dell'[HBG] potrebbe consentire di ottenere una prosecuzione o una ricostituzione del rapporto di pubblico impiego del ricorrente nonostante la sopravvenuta cessazione di tale rapporto. Se, in tal caso, l'art. 50, n. 1, dell'[HBG] dovrebbe comunque essere disapplicato fino al compimento dei 68 anni.

e) Se sia appropriato e necessario, da un lato, rendere più difficile il collocamento a riposo su base volontaria a partire dal compimento dei 60 ovvero dei 63 anni mediante una riduzione permanente della pensione e, dall'altro, escludere una prosecuzione volontaria del rapporto di lavoro una volta raggiunta l'età di 65 anni qualora il datore di lavoro pubblico non abbia, in via eccezionale, un particolare interesse a tale prosecuzione.

f) Se il carattere appropriato e necessario della disciplina sui limiti di età contenuta nell'art. 50, n. 1, dell']HBG] venga meno a causa delle più favorevoli disposizioni previste, da un lato, per i dipendenti che beneficiano del lavoro a tempo parziale per motivi di età e, dall'altro, per i pubblici funzionari nominati a tempo determinato.

g) Quale importanza debba attribuirsi, sotto il profilo della coerenza, alle varie disposizioni in materia di pubblico impiego, di diritto del lavoro e di previdenza sociale che, da un lato, sono intese ad uno stabile innalzamento dell'età che consente il percepimento ad importo pieno delle prestazioni pensionistiche, da un altro lato, vietano il licenziamento motivato dal raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria e, da un altro lato ancora, proprio al raggiungimento di tale età impongono d'autorità la cessazione del rapporto di pubblico impiego.

h) Se, sotto il profilo della coerenza, rilevi la circostanza che l'innalzamento progressivo dei limiti di età nella previdenza sociale e nel diritto del pubblico impiego, a livello sia federale che di alcuni Länder, serve anzitutto a soddisfare l'interesse dei dipendenti ad essere assoggettati il più tardi possibile ai requisiti più rigorosi previsti per il percepimento di una pensione di vecchiaia a importo pieno nel settore pubblico o privato. Se tali questioni siano irrilevanti in quanto, per i pubblici funzionari che rientrano nell'ambito di applicazione dell'[HBG], l'innalzamento dei limiti di età non è ancora avvenuto, anche se quest'ultimo prenderà effetto in un prossimo futuro nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro privatistico».

29 Con ordinanza del presidente della Corte 6 maggio 2010, le cause C-159/10 e C-160/10 sono state riunite ai fini della fase scritta e di quella orale del procedimento, nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

30 Il giudice del rinvio solleva numerosi interrogativi, sostanzialmente raggruppati in tre questioni, ed alcuni dei quali vertono sull'interpretazione del diritto nazionale. A tale riguardo, occorre ricordare che la Corte non è competente, ai sensi dell'art. 267 TFUE, a pronunciarsi in via pregiudiziale sull'interpretazione di norme di diritto interno. La competenza della Corte è limitata all'esame delle sole norme dell'Unione (v., segnatamente, sentenza 10 gennaio 2006, causa C-222/04, Cassa di Risparmio di Firenze e a., Racc. pag. I-289, punto 63).

31 Occorre quindi rispondere alle questioni sollevate tenendo conto di tale limite.

Sulla prima questione

32 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se la direttiva 2000/78 osti ad una legge, quale l'HBG, che prevede il collocamento a riposo d'ufficio dei pubblici funzionari nominati a vita, nel caso di specie i procuratori, all'età di 65 anni, con possibilità per costoro di continuare a lavorare, ove ciò sia richiesto dall'interesse del servizio, fino all'età massima di 68 anni, nella misura in cui tale legge mira ad una o più finalità tra le seguenti, vale a dire, l'instaurazione di una «ripartizione favorevole delle fasce di età», la programmazione dei pensionamenti, la promozione dei funzionari, la prevenzione delle controversie o la realizzazione di risparmi di bilancio.

33 È pacifico che la cessazione del rapporto di lavoro dei pubblici funzionari del Land Hessen, segnatamente dei procuratori, al raggiungimento dell'età che consente loro di godere di un trattamento pensionistico pieno, vale a dire all'età di 65 anni, costituisce una disparità di trattamento in ragione dell'età ai sensi dell'art. 6, n. 1, lett. a), della direttiva 2000/78.

34 Una disposizione quale l'art. 50, n. 1, dell'HBG incide, infatti, sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78, impedendo ai procuratori interessati di continuare a lavorare oltre l'età di 65 anni. Inoltre, riservando a tali persone un trattamento meno favorevole di quello di cui godono le persone che non hanno raggiunto tale età, la disposizione suddetta introduce una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età, ai sensi dell'art. 2, n. 1, della citata direttiva.

35 L'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 enuncia che una disparità di trattamento in ragione dell'età non costituisce discriminazione laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

36 Per rispondere alla questione sollevata, occorre pertanto verificare se la sopra citata disposizione sia giustificata da una finalità legittima e se i mezzi adottati per conseguirla siano appropriati e necessari.

Sull'esistenza di una finalità legittima

37 In via preliminare occorre esaminare le conseguenze della mancanza nell'HBG di un'indicazione precisa della finalità da esso perseguita, le conseguenze di una modifica di tale finalità e del contesto in cui questa s'inserisce, nonché la possibilità o meno di far valere varie finalità.

38 Dalla decisione di rinvio risulta anzitutto che l'HBG non precisa in maniera chiara la finalità che esso persegue con il suo art. 50, n. 1, il quale fissa a 65 anni il limite di età lavorativa dei pubblici funzionari nominati a vita.

39 A tale riguardo, la Corte ha ripetutamente dichiarato che non si può dedurre dall'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 che la mancanza di precisione della normativa in esame riguardo allo scopo perseguito avrebbe la conseguenza di escludere automaticamente che essa possa essere giustificata ai sensi della disposizione suddetta. In mancanza di tale precisazione, è importante che altri elementi, attinenti al contesto generale della misura interessata, consentano l'identificazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima, al fine di esercitare un controllo giurisdizionale quanto alla sua legittimità e al carattere appropriato e necessario dei mezzi adottati per realizzare detto obiettivo (sentenze 16 ottobre 2007, causa C-411/05, Palacios de la Villa, Racc. pag. I-8531, punti 56 e 57; 12 gennaio 2010, causa C-341/08, Petersen, Racc. pag. I-47, punto 40, e 12 ottobre 2010, causa C-45/09, Rosenbladt, Racc. pag. I-9391, punto 58).

40 Per quanto riguarda la modifica della finalità perseguita, dalla decisione di rinvio risulta che, inizialmente, l'art. 50 dell'HBG si basava sulla presunzione assoluta di inidoneità al servizio dopo i 65 anni. In sede di udienza, i rappresentanti del Land Hessen e del governo tedesco hanno tuttavia sottolineato che tale presunzione non doveva più essere considerata come il fondamento del limite di età e che il legislatore aveva riconosciuto che le persone possono essere idonee a lavorare anche dopo tale età.

41 Occorre considerare, a tale riguardo, che un mutamento del contesto in cui una legge si iscrive, il quale porti ad una modifica della finalità di tale legge, non può, di per sé, impedire che quest'ultima persegua una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

42 Le circostanze possono mutare e la legge può tuttavia essere mantenuta in vigore per altri motivi.

43 Così, nelle cause principali in esame, oltre alla mutata concezione nei riguardi dell'idoneità al lavoro dopo i 65 anni, la circostanza menzionata dal giudice del rinvio, secondo cui il limite di età è stato introdotto nel corso di un periodo di piena occupazione e poi mantenuto in periodo di disoccupazione, ha potuto portare ad una modifica della finalità perseguita, senza per questo impedire che tale finalità abbia un carattere legittimo.

44 Per quanto riguarda il fatto di far valere più finalità contemporaneamente, dalla giurisprudenza risulta che la compresenza di vari obiettivi non costituisce un ostacolo all'esistenza di una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

45 Tale era la situazione esaminata nella citata sentenza Rosenbladt, in cui la Corte ha stabilito, ai punti 43 e 45, che finalità del tipo di quelle invocate dal governo tedesco potevano ritenersi comprese tra le finalità contemplate dall'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

46 Le finalità fatte valere possono essere connesse tra loro (v., in tal senso, sentenza 18 novembre 2010, cause riunite C-250/09 e C-268/09, Georgiev, Racc.pag. I-11869, punti 45, 46 e 68) o classificate in ordine di importanza, come nella causa decisa dalla citata sentenza Petersen, in cui, come risulta dai punti 41 e 65, il governo tedesco aveva invocato in via principale una finalità e in subordine un'altra.

Sulle finalità fatte valere dal giudice del rinvio

47 Secondo il giudice del rinvio, la finalità dell'art. 50, n. 1, dell'HBG è, segnatamente, quella di instaurare una «ripartizione favorevole delle fasce di età», che sarebbe costituita dalla contemporanea presenza nella professione in esame, vale a dire quella di procuratore, di giovani dipendenti all'inizio della carriera e di dipendenti più anziani

che si trovano ad un livello di carriera avanzato. Il Land Hessen ed il governo tedesco sostengono che sia questa la finalità principale perseguita dalla suddetta disposizione. L'obbligo di collocamento a riposo all'età di 65 anni mira, a loro parere, a stabilire un equilibrio tra le generazioni, al quale si ricollegano altre tre finalità citate dal giudice del rinvio, vale a dire, la programmazione efficace dei pensionamenti e delle assunzioni, il sostegno all'occupazione e alla promozione dei giovani, nonché la prevenzione di controversie relative all'idoneità del dipendente ad esercitare la sua attività dopo tale età.

48 Il Land Hessen ed il governo tedesco sostengono che la presenza, nel settore pubblico in esame, di personale di diverse fasce di età permette altresì un passaggio di esperienza dai più anziani ai più giovani e la comunicazione da parte di questi ultimi di conoscenze acquisite di recente, contribuendo così ad offrire un servizio pubblico della giustizia di qualità.

49 Occorre ricordare che, secondo la giurisprudenza, la promozione delle assunzioni costituisce incontestabilmente una finalità legittima di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri, in particolare laddove si tratta di favorire l'accesso dei giovani all'esercizio di una professione (sentenza Georgiev, cit., punto 45). La Corte ha inoltre stabilito che la convivenza di diverse generazioni di lavoratori può altresì contribuire alla qualità delle attività svolte, in particolare favorendo lo scambio di esperienze (v., in tal senso, per quanto riguarda insegnanti e ricercatori, sentenza Georgiev, cit., punto 46).

50 Allo stesso modo occorre considerare che la finalità consistente nell'instaurare una ripartizione equilibrata delle fasce di età tra funzionari giovani e funzionari più anziani, al fine di favorire l'occupazione e la promozione dei giovani, di ottimizzare la gestione del personale e, al tempo stesso, di prevenire le eventuali controversie vertenti sull'idoneità del dipendente ad esercitare la sua attività dopo una certa età, il tutto mirando ad offrire un servizio della giustizia di qualità, può costituire una finalità legittima di politica dell'occupazione e del mercato del lavoro.

51 Il giudice del rinvio si chiede tuttavia se una misura come l'art. 50, n. 1, dell'HBG non soddisfi l'interesse del datore di lavoro piuttosto che quello generale. In particolare, esso si pone la questione se le disposizioni adottate da un solo Land per una parte dei propri agenti — nel caso di specie i pubblici funzionari nominati a vita, tra i quali rientrano i procuratori — non riguardino un gruppo di persone troppo ristretto per costituire una misura che persegue una finalità di interesse generale.

52 La Corte ha stabilito che le finalità che possono essere considerate «legittime» ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 sono finalità che presentano un carattere di interesse generale, le quali si distinguono dai motivi puramente individuali propri della situazione del datore di lavoro, come la riduzione dei costi o il miglioramento della competitività, senza che peraltro si possa escludere che una norma nazionale riconosca, nel perseguimento delle suddette finalità legittime, un certo grado di flessibilità in favore dei datori di lavoro (v., in tal senso, sentenza 5 marzo 2009, causa C-388/07, Age Concern England, Racc. pag. I-1569, punto 46).

53 Occorre constatare che finalità come quelle menzionate al punto 50 della presente sentenza, che tengono conto degli interessi di tutti i funzionari in questione, nell'ambito di considerazioni relative alla politica dell'occupazione e del mercato del lavoro, al fine di assicurare un servizio pubblico di qualità, nel caso di specie quello della giustizia, possono essere considerate finalità di interesse generale.

54 La Corte ha inoltre statuito che le autorità competenti a livello nazionale, regionale o settoriale devono disporre della possibilità di modificare i mezzi adottati in funzione di una finalità legittima di interesse generale, ad esempio adattandoli all'evoluzione della situazione dell'occupazione nello Stato membro interessato (sentenza Palacios de la Villa, cit., punto 70).

55 Pertanto, la circostanza che una disposizione sia adottata a livello regionale non impedisce che essa persegua una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78. In uno Stato come la Repubblica federale di Germania, il legislatore può

ritenere che, nell'interesse di tutte le persone coinvolte, spetti ai Länder piuttosto che alle autorità federali adottare determinate misure legislative rientranti nell'ambito di tale disposizione, come l'età pensionabile dei pubblici funzionari nominati a vita.

56 È inoltre necessario che un collocamento a riposo, in linea di massima obbligatorio all'età di 65 anni, come quello previsto all'art. 50, n. 1, dell'HBG, sia appropriato e necessario allo scopo.

57 Per quanto riguarda il carattere appropriato di una tale misura, il Land Hessen ed il governo tedesco fanno valere che il numero di posti disponibili nella funzione pubblica è limitato, in particolare per quanto riguarda quelli di procuratore, e soprattutto ai livelli più alti. La possibilità di creare nuovi posti sarebbe ristretta per esigenze di bilancio. Essi precisano che i procuratori, come tutti i pubblici funzionari, sono nominati a vita e che non si ritirano volontariamente e anticipatamente dalle loro funzioni se non in casi eccezionali. La fissazione di un'età obbligatoria per il collocamento a riposo dei procuratori costituirebbe quindi il solo mezzo per ripartire l'occupazione in modo equilibrato tra le generazioni.

58 La Corte ha già riconosciuto, nell'ambito di professioni con un numero limitato di posti disponibili, che il collocamento a riposo ad un età stabilita dalla legge era idoneo a favorire l'accesso dei giovani all'occupazione (v., in tal senso, per quanto riguarda i dentisti convenzionati, sentenza Petersen, cit., punto 70, e, per quanto riguarda i professori universitari, sentenza Georgiev, cit., punto 52).

59 Per quanto concerne la professione di procuratore in Germania, risulta che l'accesso a tale professione è limitato per effetto dell'obbligo, imposto ai suoi membri, di aver conseguito una particolare qualificazione, per l'ottenimento della quale è necessario aver portato a termine con successo un ciclo di studi ed un tirocinio di preparazione. Inoltre, l'ingresso dei giovani nella professione potrebbe essere frenato in virtù della nomina a vita dei funzionari in questione.

60 In simili circostanze non appare irragionevole che le autorità competenti di uno Stato membro reputino che una misura come l'art. 50, n. 1, dell'HBG possa essere tale da consentire il raggiungimento della finalità consistente nel realizzare una ripartizione equilibrata delle fasce di età al fine di agevolare la programmazione dei pensionamenti, di assicurare la promozione dei funzionari, segnatamente di quelli più giovani, e di prevenire le controversie che potrebbero eventualmente sorgere in occasione dei collocamenti a riposo.

61 Occorre ricordare che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale nella definizione delle misure atte a realizzare la finalità suddetta (v., in tal senso, sentenza Palacios de la Villa, cit., punto 68).

62 Tuttavia, gli Stati membri non possono svuotare della sua sostanza il divieto di discriminazioni basate sull'età enunciato nella direttiva 2000/78. Tale divieto deve essere letto alla luce del diritto di lavorare sancito dall'art. 15, n. 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

63 Ne risulta che una particolare attenzione deve essere riservata alla partecipazione dei lavoratori anziani alla vita professionale e, al tempo stesso, alla vita economica, culturale e sociale. Il mantenimento di tali persone nella vita attiva favorisce la diversità nell'occupazione, che è una finalità riconosciuta dal venticinquesimo «considerando» della direttiva 2000/78. Tale mantenimento contribuisce inoltre alla realizzazione personale nonché alla qualità di vita dei lavoratori interessati, conformemente alle preoccupazioni del legislatore dell'Unione enunciate ai «considerando» ottavo, nono e undicesimo di tale direttiva.

64 Tuttavia, l'interesse rappresentato dal mantenimento in attività di tali persone deve essere tenuto in considerazione rispettando altri interessi eventualmente contrastanti. Le persone che hanno raggiunto l'età a cui si ha diritto ad una pensione di vecchiaia possono desiderare di avvalersi di tale diritto e di cessare le loro funzioni usufruendo

di una siffatta pensione, anziché continuare a lavorare. Inoltre, eventuali clausole di cessazione automatica dei rapporti di lavoro dei dipendenti che abbiano raggiunto l'età pensionabile potrebbero favorire l'inserimento professionale dei lavoratori giovani, nell'interesse di una ripartizione del lavoro tra le generazioni.

65 Così, nel definire la loro politica sociale sulla base di considerazioni di ordine politico, economico, sociale, demografico e/o di bilancio, le autorità nazionali interessate possono essere indotte a compiere la scelta di prolungare la durata della vita attiva dei lavoratori o, al contrario, di prevedere un pensionamento anticipato di questi ultimi (v. sentenza Palacios de la Villa, cit., punti 68 e 69). La Corte ha statuito che spetta a tali autorità trovare un giusto equilibrio tra i differenti interessi in gioco, facendo attenzione a non eccedere quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità legittima perseguita (v., in tal senso, citate sentenze Palacios de la Villa, punti 69 e 71, e Rosenbladt, punto 44).

66 A tale riguardo, la Corte ha riconosciuto che una misura che consenta il collocamento a riposo d'ufficio di lavoratori al compimento dei 65 anni di età può rispondere alla finalità consistente nella promozione dell'occupazione ed essere considerata non eccessivamente lesiva delle legittime pretese dei lavoratori interessati, qualora tali persone possano beneficiare di una pensione il cui livello non può essere ritenuto irragionevole (v., in tal senso, sentenza Palacios de la Villa, cit., punto 73). La Corte ha altresì statuito, relativamente ad una misura che imponeva la cessazione automatica dei rapporti di lavoro una volta raggiunta l'età suddetta, in un settore in cui, secondo il giudice del rinvio, tale misura era atta ad arrecare un danno finanziario rilevante al lavoratore interessato, che essa non eccedeva quanto necessario per la realizzazione delle finalità perseguite, in particolare la promozione dell'occupazione. La Corte ha tenuto conto del fatto che il lavoratore in questione poteva ottenere la liquidazione dei suoi diritti pensionistici pur rimanendo nel mercato del lavoro e continuando a beneficiare della protezione contro le discriminazioni fondate sull'età (v., in tal senso, sentenza Rosenbladt, cit., punti 73-76).

67 Nelle odierne cause principali, risulta dal fascicolo che i procuratori sono messi a riposo, in linea di principio, all'età di 65 anni, con il beneficio di una pensione a importo pieno corrispondente a quasi il 72 % del loro ultimo stipendio. Inoltre, l'art. 50, n. 3,

dell'HBG prevede la possibilità per i procuratori di lavorare per altri tre anni, fino all'età di 68 anni, se ne fanno richiesta e se ciò è necessario nell'interesse del servizio. Infine, il diritto nazionale non impedirebbe a tali persone di esercitare un'altra attività professionale, come quella di consulente legale, senza limiti di età.

68 Tenuto conto di siffatti elementi, occorre dichiarare che una misura che preveda il collocamento a riposo dei procuratori al compimento dei 65 anni, come quella di cui all'art. 50, n. 1, dell'HBG, non eccede quanto necessario per il raggiungimento della finalità consistente nell'instaurare una ripartizione equilibrata delle fasce di età al fine di favorire l'occupazione e la promozione dei giovani, di ottimizzare la gestione del personale e, al tempo stesso, di prevenire le controversie relative all'idoneità del dipendente ad esercitare la propria attività oltre una certa età.

69 Occorre ancora rilevare che il giudice del rinvio interroga parimenti la Corte circa la legittimità, in rapporto all'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, di una finalità consistente nel realizzare economie di bilancio.

70 Il Land Hessen ed il governo tedesco hanno tuttavia fatto valere che, a loro parere, l'art. 50, n. 1, dell'HBG non perseguiva un siffatto obiettivo. Secondo il Land Hessen, la circostanza che taluni pubblici funzionari nominati a vita, nel caso di specie alcuni procuratori, non siano stati sostituiti, si spiega con il fatto che questi ultimi erano stati nominati per far fronte ad un aumento eccezionale di un particolare contenzioso in un dato momento. Tale Land fa osservare che, a parte tali soppressioni, il numero dei procuratori è aumentato a partire dal 2006.

71 A tale riguardo, spetta al giudice nazionale verificare se la finalità consistente nel realizzare economie di bilancio sia un obiettivo perseguito dell'HBG.

72 Occorre ricordare che le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità, e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza (v., segnatamente, sentenza 22 giugno 2010, cause riunite C-188/10 e C-189/10, Melki e Abdeli, Racc. pag. I-5667, punto 27). Nel caso di specie, poiché non consta in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non abbia alcun rapporto con la realtà effettiva o l'oggetto della causa principale o che la questione sia di tipo ipotetico, la Corte è tenuta a risolvere la questione sollevata.

73 Come risulta dal punto 65 della presente sentenza, nell'ambito dell'adozione di misure in materia di pensionamenti, il diritto dell'Unione non impedisce agli Stati membri di tener conto di considerazioni di bilancio parallelamente ad altre di ordine politico, sociale o demografico, purché, nel fare ciò, essi rispettino, in particolare, il principio generale del divieto di discriminazioni fondate sull'età.

74 A tale riguardo, se determinate considerazioni di bilancio possono essere alla base delle scelte di politica sociale di uno Stato membro ed influenzare la natura o l'entità delle misure che questo intende adottare, simili considerazioni non possono però, di per sé sole, costituire una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

75 Considerato quanto precede, occorre risolvere la prima questione dichiarando che la direttiva 2000/78 non osta ad una legge, come l'HBG, la quale preveda il collocamento a riposo d'ufficio dei pubblici funzionari nominati a vita — nel caso di specie, i procuratori — al raggiungimento dell'età di 65 anni, e che però consenta loro di continuare a lavorare, ove richiesto dall'interesse del servizio, fino all'età massima di 68 anni, purché la finalità di tale legge sia quella di instaurare una ripartizione equilibrata delle fasce di età allo scopo di favorire l'occupazione e la promozione dei giovani, di ottimizzare la gestione del personale e, al tempo stesso, di prevenire le eventuali controversie in merito all'idoneità del dipendente ad esercitare la propria attività oltre una certa età, e purché la legge suddetta consenta di raggiungere tale finalità con mezzi appropriati e necessari.

Sulla seconda questione

76 Con la sua seconda questione il giudice del rinvio chiede in sostanza quali siano i dati che devono essere prodotti dallo Stato membro per dimostrare il carattere appropriato e necessario della misura controversa nella causa principale e, segnatamente, se debbano essere fornite statistiche o dati numerici precisi.

77 Risulta dal punto 51 della citata sentenza Age Concern England che semplici affermazioni generiche, secondo cui un provvedimento è idoneo a partecipare alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, non sono sufficienti per dimostrare che l'obiettivo perseguito da tale provvedimento giustifichi una deroga al principio del divieto di discriminazioni fondate sull'età, né costituiscono elementi sulla scorta dei quali poter ragionevolmente ritenere che gli strumenti prescelti siano atti alla realizzazione di tale obiettivo.

78 La Corte ha parimenti sottolineato, al punto 67 di detta sentenza, che l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 impone agli Stati membri l'onere di dimostrare il carattere legittimo della finalità invocata quale giustificazione, fermo il rispetto di un'elevata soglia probatoria.

79 Secondo il quindicesimo «considerando» della direttiva 2000/78, la valutazione dei fatti che consentono di presumere l'esistenza di una discriminazione è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme o alle prassi nazionali. Queste possono prevedere, in particolare, che la discriminazione indiretta venga provata con qualsiasi mezzo, compresi i dati statistici.

80 Per valutare il grado di precisione degli elementi di prova richiesti, occorre ricordare che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale nella scelta di una misura che reputino appropriata.

81 Tale scelta può pertanto basarsi su considerazioni di ordine economico, sociale, demografico e/o di bilancio, le quali comprendono dati reali e verificabili, ma anche previsioni che, per loro natura, possono rivelarsi inesatte e comportano quindi un grado di incertezza. La misura in questione può inoltre basarsi su considerazioni di ordine politico, le quali spesso implicano una conciliazione tra diverse soluzioni possibili e non sono nemmeno esse in grado di conferire al risultato previsto un carattere certo.

82 Spetta al giudice nazionale valutare, secondo le norme del suo diritto nazionale, il valore probatorio degli elementi che gli vengono sottoposti, i quali possono comprendere in particolare dati statistici.

83 Occorre pertanto risolvere la seconda questione dichiarando che, affinché sia dimostrato il carattere appropriato e necessario della misura in esame, essa non deve apparire irragionevole rispetto alla finalità perseguita e deve essere basata su elementi, dei quali spetta al giudice nazionale stabilire il valore probatorio.

Sulla terza questione

84 Con la sua terza questione il giudice del rinvio si interroga sulla coerenza di una legge quale l'HBG. Più in particolare esso si chiede, in sostanza, se tale legge non presenti incoerenze per il fatto che costringe i procuratori al pensionamento all'età di 65 anni, quando invece, in primo luogo, essa permette loro di proseguire l'attività fino all'età di 68 anni ove ciò sia richiesto dall'interesse del servizio, in secondo luogo, tende a frenare i pensionamenti volontari all'età di 60 anni o di 63 anni diminuendo, in tal caso, l'importo della pensione, e, in terzo luogo, le leggi applicabili alla funzione pubblica a livello federale e in diversi altri Länder, nonché il codice della previdenza sociale

applicabile ai dipendenti del settore privato, prevedono l'innalzamento progressivo da 65 a 67 anni dell'età pensionabile con un trattamento pensionistico pieno.

85 Occorre ricordare, conformemente ad una giurisprudenza costante, che una normativa è idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo addotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico (sentenze 10 marzo 2009, causa C-169/07, Hartlauer, Racc. pag. I-1721, punto 55, e Petersen, cit., punto 53).

86 Eventuali deroghe alle disposizioni di una legge possono in taluni casi pregiudicare la coerenza di quest'ultima, in particolare quando esse, per la loro ampiezza, portino ad un risultato contrario all'obiettivo perseguito dalla legge suddetta (v., in tal senso, sentenza Petersen, cit., punto 61).

87 Per quanto riguarda la deroga relativa alla prosecuzione dell'attività dei procuratori fino all'età di 68 anni, enunciata all'art. 50, n. 3, dell'HBG, occorre constatare che essa si applica solo ove ciò sia richiesto dall'interesse del servizio e su richiesta dell'interessato.

88 In sede di udienza, il Land Hessen ha indicato che tale deroga mira a far fronte al caso in cui un procuratore compia 65 anni mentre gli è affidata una causa penale il cui procedimento non è ancora giunto al termine. Per evitare le eventuali complicazioni dovute alla sostituzione dell'interessato, l'HBG prevedrebbe, in via eccezionale, che questi possa continuare ad esercitare le proprie funzioni. Nell'interesse del servizio, l'amministrazione interessata potrebbe così ritenere preferibile mantenere in attività tale procuratore piuttosto che nominare un sostituto che dovrebbe prendere in mano un fascicolo di cui non conosce il contenuto.

89 Occorre constatare che una siffatta deroga non appare idonea a pregiudicare la finalità perseguita, vale a dire quella di garantire una ripartizione equilibrata delle fasce di età, segnatamente al fine di assicurare un'elevata qualità del servizio.

90 Una deroga siffatta può, al contrario, attenuare il rigore di una legge quale l'HBG, nell'interesse stesso del servizio pubblico in questione. Se infatti la programmazione dei pensionamenti e delle assunzioni, grazie al pensionamento sistematico dei procuratori al compimento dei 65 anni, contribuisce al buon funzionamento di tale servizio, l'introduzione in tale legge della deroga di cui al punto 88 della presente sentenza consente di far fronte a situazioni concrete in cui il pensionamento del procuratore potrebbe essere sfavorevole ad una realizzazione ottimale del compito affidatogli. Alla luce di tali circostanze, tale deroga non appare incoerente con la legge in esame.

91 Occorre aggiungere che altre deroghe contenute nell'HBG e citate dal giudice del rinvio — come il mantenimento in attività di certi insegnanti per alcuni mesi supplementari, oltre l'età di 65 anni, al fine di portare a termine un periodo d'insegnamento, oppure quello di taluni pubblici funzionari che ricoprono cariche elettive, al fine di assicurarne l'attività fino al termine del mandato — mirano, allo stesso modo, a garantire la realizzazione dei compiti assegnati agli interessati e non sembrano neppure esse pregiudicare la finalità perseguita.

92 Secondo il giudice del rinvio, un altro problema di coerenza è legato al fatto che l'HBG tenta di frenare il pensionamento volontario dei procuratori che abbiano raggiunto l'età di 60 o 63 anni, mediante una disposizione che prevede la riduzione dell'importo della pensione concessa in tali casi, mentre l'art. 50, n. 1, di tale legge impedisce loro di proseguire l'attività dopo i 65 anni.

93 Occorre constatare che il problema di coerenza sollevato dal giudice del rinvio non è posto in maniera chiara. Una disposizione come quella fatta valere da tale giudice sembra essere, al contrario, la logica conseguenza dell'art. 50, n. 1, dell'HBG. L'attuazione di un siffatto articolo, che implica una programmazione dei pensionamenti all'età di 65 anni, esige infatti che le deroghe a tali pensionamenti siano limitate. Orbene, una disposizione che preveda una riduzione dell'importo della pensione è

atta a dissuadere, o almeno a frenare, i pensionamenti anticipati dei procuratori. Una disposizione siffatta contribuisce pertanto alla realizzazione della finalità perseguita e non consente di ritenere che l'HBG sia viziato da incoerenza.

94 Il giudice del rinvio fa altresì riferimento all'innalzamento progressivo, da 65 a 67 anni, dell'età a cui si ha diritto ad un trattamento pensionistico pieno, sia nella legge applicabile alla funzione pubblica a livello federale sia in quelle adottate da diversi Länder, e previsto anche dal codice della previdenza sociale applicabile ai dipendenti del settore privato. All'epoca dei fatti di cui alla causa principale, un simile innalzamento era nei programmi del Land Hessen, ma non era ancora stato adottato.

95 A tale riguardo, il solo fatto che il legislatore preveda in un dato momento di modificare la legge al fine di innalzare l'età a cui si ha diritto ad un trattamento pensionistico pieno non può, a partire da tale momento, comportare l'illegittimità della legge esistente. Occorre riconoscere che un siffatto eventuale passaggio da una legge ad un'altra non è immediato, bensì necessita di un certo lasso di tempo.

96 Come risulta dal venticinquesimo «considerando» della direttiva 2000/78, il ritmo delle modifiche può variare da uno Stato membro all'altro per tener conto della particolare situazione di ciascuno di essi. Può altresì variare da una regione all'altra — nel caso di specie da un Land all'altro — per tener conto delle specificità regionali e consentire alle autorità competenti di effettuare i necessari adeguamenti.

97 Ne consegue che l'esistenza di un semplice sfasamento temporale tra le modifiche apportate alla legge di uno Stato membro o di un Land e quelle introdotte in un altro Stato o in un altro Land, al fine di innalzare l'età a cui si ha diritto ad un trattamento pensionistico pieno, non vale di per sé a rendere incoerente la legislazione in questione.

98 Di conseguenza occorre risolvere la terza questione dichiarando che una legge, come l'HBG, la quale preveda il collocamento a riposo obbligatorio dei procuratori al

raggiungimento dell'età di 65 anni, non presenta un carattere incoerente per il solo fatto che in taluni casi consente loro di lavorare fino all'età di 68 anni, che essa reca inoltre disposizioni intese a frenare i pensionamenti prima dell'età di 65 anni, e che altre disposizioni legislative dello Stato membro interessato prevedono il mantenimento in attività oltre questa età di taluni pubblici funzionari, segnatamente alcuni di nomina elettiva, nonché un innalzamento progressivo dell'età pensionabile da 65 a 67 anni.

Sulle spese

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

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

1) La 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, non osta ad una legge, come la legge sui pubblici funzionari del Land Hessen (Hessisches Beamtengesetz), come modificata dalla legge 14 dicembre 2009, la quale preveda il collocamento a riposo d'ufficio dei pubblici funzionari nominati a vita — nel caso di specie, i procuratori — al raggiungimento dell'età di 65 anni, e che però consenta loro di continuare a lavorare, ove richiesto dall'interesse del servizio, fino all'età massima di 68 anni, purché la finalità di tale legge sia quella di instaurare una ripartizione equilibrata delle fasce di età allo scopo di favorire l'occupazione e la promozione dei giovani, di ottimizzare la gestione del personale e, al tempo stesso, di prevenire le eventuali controversie in merito all'idoneità del dipendente

ad esercitare la propria attività oltre una certa età, e purché la legge suddetta consenta di raggiungere tale finalità con mezzi appropriati e necessari.

2) **Affiché sia dimostrato il carattere appropriato e necessario della misura in esame, essa non deve apparire irragionevole rispetto alla finalità perseguita e deve essere basata su elementi, dei quali spetta al giudice nazionale stabilire il valore probatorio.**

3) **Una legge, come la legge sui pubblici funzionari del Land Hessen, come modificata dalla legge 14 dicembre 2009, la quale preveda il collocamento a riposo obbligatorio dei procuratori al raggiungimento dell'età di 65 anni, non presenta un carattere incoerente per il solo fatto che in taluni casi consente loro di lavorare fino all'età di 68 anni, che essa reca inoltre disposizioni intese a frenare i pensionamenti prima dell'età di 65 anni, e che altre disposizioni legislative dello Stato membro interessato prevedono il mantenimento in attività oltre questa età di taluni pubblici funzionari, segnatamente alcuni di nomina elettiva, nonché un innalzamento progressivo dell'età pensionabile da 65 a 67 anni.**

Firme