Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

2 giugno 2022*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Divieto di discriminazione fondata sull'età – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d) – Ambito di applicazione – Carica di segretario generale eletto di un'organizzazione di lavoratori – Statuto di tale organizzazione che prevede l'eleggibilità alla segreteria generale dei soli membri che, alla data dell'elezione, non abbiano compiuto i 60 o i 61 anni di età»

Nella causa C-587/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Østre Landsret (Corte regionale dell'Est, Danimarca), con decisione del 6 novembre 2020, pervenuta in cancelleria il 9 novembre 2020, nel procedimento

Ligebehandlingsnævnet, in qualità di mandatario di A

contro

HK/Danmark,

HK/Privat,

con l'intervento di:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

LA CORTE (Seconda Sezione),

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

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: C. Strömholm, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 20 ottobre 2021,

* Lingua processuale: il danese.

considerate le osservazioni presentate:

– per il Ligebehandlingsnævnet, in qualità di mandatario di A, da P. Ahlberg e R. Holdgaard, advokater;

– per la HK/Privat e la HK/Danmark, da J. Goldschmidt, advokat;

– per la Fagbevægelsens Hovedorganisation, da R. Asmussen, advokat;

– per il governo ellenico, da N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou e E. Skandalou, in qualità di agenti;

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

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 gennaio 2022,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d), 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 che contrappone il Ligebehandlingsnævnet (Commissione per la parità di trattamento, Danimarca), in qualità di mandatario di A, alla confederazione HK/Danmark e alla federazione HK/Privat (in prosieguo, congiuntamente: la «HK»), due organizzazioni di lavoratori, in merito ad una disposizione dello statuto di tale federazione che istituisce un limite di età per i candidati alla segreteria generale di quest'ultima.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 4, 5, 9 e 11 della direttiva 2000/78 così recitano:

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

5) È importante rispettare tali diritti e tali libertà fondamentali. La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione tra cui il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

(...)

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

(...)

11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone».

4 Ai sensi dell'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Obiettivo»:

«La presente 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».

5 L'articolo 3 di detta direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», ai suoi paragrafi 1 e 4 prevede quanto segue:

«1. 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:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)

d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

(...)

4. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva, nella misura in cui attiene [al]le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate».

Diritto danese

6 L'articolo 1 della lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [legge relativa al principio di non discriminazione nel mercato del lavoro (legge antidiscriminazione)], come modificata dalla lov nr. 253 (legge n. 253), del 7 aprile 2004, e dalla lov nr. 1417 (legge n. 1417), del 22 dicembre 2004, di recepimento della direttiva 2000/78 (in prosieguo: la «legge antidiscriminazione»), stabilisce, al suo paragrafo 1, che, ai sensi di tale legge, per «discriminazione» si intende qualsiasi atto di discriminazione diretta o indiretta fondata, in particolare, sull'età.

7 L'articolo 2, paragrafo 1, della legge antidiscriminazione prevede quanto segue:

«È vietata qualsiasi discriminazione da parte di un datore di lavoro in occasione dell'assunzione, del licenziamento, del trasferimento o della promozione di dipendenti o di candidati a un posto di lavoro, o nella fissazione delle condizioni retributive e di lavoro».

8 L'articolo 3, paragrafi 3 e 4, della legge antidiscriminazione così dispone:

«3. Il divieto di discriminazione si applica anche a chiunque stabilisca norme e adotti decisioni in merito all'accesso al lavoro autonomo.

4. Il divieto di discriminazione si applica anche a chiunque adotti decisioni riguardo alle condizioni di affiliazione e di attività in un'organizzazione di lavoratori dipendenti o datori di lavoro, nonché ai vantaggi procurati da tali organizzazioni».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

9 A, nata nel 1948, è stata assunta nel 1978 in qualità di rappresentante sindacale da una divisione locale dell'organizzazione di lavoratori HK. Nel 1980 è stata trasferita alla confederazione nazionale. Il congresso della federazione HK/Service, divenuta HK/Privat, l'ha eletta vicesegretaria generale nel 1992 e, in seguito, segretaria generale nel 1993. Essa è stata poi rieletta ogni quattro anni e ha ricoperto l'incarico di segretaria generale di detta federazione fino all' 8 novembre 2011, data in cui, raggiunta l'età di 63 anni, ha superato il limite di età previsto all'articolo 9 dello statuto della HK/Privat per presentarsi alle elezioni per la carica di segretario generale che si sarebbero tenute nello stesso anno. Tale articolo prevede, infatti, che il segretario generale possa essere eletto soltanto tra i membri che, alla data dell'elezione, non abbiano compiuto i 60 anni di età, limite riportato a 61 anni per i membri rieletti dopo il congresso del 2005.

10 A ha presentato un reclamo dinanzi alla Commissione per la parità di trattamento, sostenendo di essere stata oggetto di una discriminazione fondata sull'età. Con decisione del 22 giugno 2016, tale commissione ha ritenuto che il fatto di vietare ad A, a causa della sua età, di presentarsi all'elezione a segretario generale della HK/Privat in occasione del congresso del 2011 fosse contrario alla legge antidiscriminazione e ha condannato la HK a versare ad A un importo pari a 25 000 corone danesi (DKK) (circa EUR 3 400) a titolo di risarcimento, maggiorato degli interessi.

11 A fronte della mancata esecuzione di detta decisione, la Commissione per la parità di trattamento, mandataria di A, ha presentato dinanzi al Københavns byret (Tribunale municipale di Copenaghen, Danimarca) un ricorso contro la HK. Posto che detto ricorso sollevava talune questioni di principio, è stato rinviato dinanzi all'Østre Landsret (Corte regionale dell'Est, Danimarca).

12 Il giudice del rinvio ritiene che la definizione della controversia che gli è stata sottoposta dipenda dalla questione se A, in qualità di segretaria generale eletta della HK/Privat e membro del suo personale politico, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, dato che, in tal caso, è pacifico che, ai sensi dell'articolo 9 dello statuto di detta federazione, essa sarebbe vittima di una discriminazione diretta fondata sull'età, contraria a tale direttiva.

13 Il giudice del rinvio sottolinea che A, in qualità di segretaria generale eletta di una federazione, non aveva lo status di dipendente ai sensi della lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (legge sui rapporti giuridici tra i datori di lavoro e i lavoratori), funzione nella quale essa sarebbe stata soggetta al potere direttivo di un superiore, ma svolgeva una funzione politica fondata sulla fiducia, di cui rispondeva dinanzi al congresso della HK/Privat che l'aveva eletta. Tale funzione implicava altresì che essa fosse vincolata da un obbligo di riservatezza. Tuttavia, le sue funzioni di segretaria generale includevano taluni elementi caratteristici di un'attività lavorativa.

14 A tal riguardo, detto giudice rileva che le funzioni esercitate da A in qualità di segretaria generale della HK/Privat consistevano nel garantire la direzione generale di detta federazione, nel definirne l'azione politica nell'ambito dei suoi settori professionali, nel concludere e rinnovare accordi collettivi e nel vigilare sul rispetto di questi ultimi. Inoltre, essa dava attuazione alle decisioni del congresso e dell'ufficio di direzione della federazione nonché a quelle dell'ufficio di direzione della HK/Danmark, di cui era parimenti membro.

15 Quanto alle condizioni di impiego di A, il giudice del rinvio rileva che, in forza del «contratto riguardante le persone elette» del 27 ottobre 2009, sottoscritto da A, quest'ultima era assunta presso la HK/Privat a tempo pieno e non esercitava nessun'altra attività. Essa percepiva una retribuzione mensile corrispondente a uno specifico livello salariale dello Stato. A non era soggetta a un accordo collettivo, bensì allo statuto della HK. Inoltre, essa rientrava nell'ambito di applicazione della legge sui congedi retribuiti.

16 Il giudice del rinvio considera che la Corte non abbia definito con precisione le nozioni di «occupazione», di «lavoro autonomo» e di «lavoro» menzionate all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, e che non si sia pronunciata sulla questione se le persone elette in seno a un'organizzazione di lavoratori, membri del suo personale politico, rientrino nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

17 In tali circostanze, l'Østre Landsret (Corte regionale dell'Est) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che, nelle circostanze di fatto descritte [nella domanda di pronuncia pregiudiziale], un segretario generale di settore politicamente eletto in seno a un'organizzazione sindacale rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva».

Sulla questione pregiudiziale

18 In via preliminare, occorre ricordare che, benché formalmente il giudice del rinvio abbia limitato le sue questioni all'interpretazione di talune disposizioni del diritto dell'Unione, la Corte può nondimeno fornirgli tutti gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione che possano essere utili per definire la controversia di cui è investito, a prescindere dal fatto che detto giudice vi abbia fatto riferimento o meno nel formulare le proprie questioni. A tale proposito, spetta alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice del rinvio e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi del suddetto diritto che richiedano un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto del procedimento principale (sentenza del 12 marzo 2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, punto 40 e giurisprudenza citata).

19 Nel caso di specie, la questione pregiudiziale verte sull'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 come previsto all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di quest'ultima. Tuttavia, dal momento che il procedimento principale riguarda i requisiti di eleggibilità alla segreteria generale di un'organizzazione di lavoratori, non si può escludere che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), di tale direttiva, che riguarda, in particolare, l'attività di persone in un'organizzazione di lavoratori, sia parimenti applicabile ai fini di tale procedimento.

20 Pertanto, si deve ritenere che, con la sua questione, il giudice del rinvio chieda, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il limite di età previsto dallo statuto di un'organizzazione di lavoratori per l'eleggibilità alla carica di segretario generale di quest'ultima rientri nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Sull'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78

21 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, quest'ultima si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione, a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione.

22 Come risulta dal punto 9 della presente sentenza, oggetto del procedimento principale è una disposizione dello statuto della HK/Privat, in base alla quale possono essere eletti alla carica di segretario generale di quest'ultima solo i membri di tale federazione di lavoratori che, alla data dell'elezione del suo segretario generale, non abbiano compiuto i 60 o, in taluni casi, i 61 anni di età.

23 È pacifico che la fissazione di un siffatto limite di età costituisce una «condizione di accesso», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, a detta carica di segretario generale. A tal riguardo, la Corte ha già avuto occasione di dichiarare che una normativa nazionale che stabilisce un'età massima per l'assunzione a un impiego incide sulle condizioni di assunzione degli interessati e, di conseguenza, si deve ritenere che essa fissi norme in materia di condizioni di accesso all'occupazione, ai sensi di tale disposizione (v., in tal senso, sentenza del 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punto 25 e giurisprudenza citata).

24 Per contro, la HK e la Fagbevægelsens Hovedorganisation, una confederazione che raggruppa 79 organizzazioni di lavoratori (in prosieguo: la «FH») che è intervenuta nel procedimento dinanzi al giudice del rinvio, ritengono che una tale carica non rientri nelle nozioni di «occupazione», di «lavoro autonomo» o di «lavoro» parimenti menzionate all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78. Più in particolare, esse sostengono che, al di là del lavoro autonomo, di cui in ogni caso non si tratta con riferimento alla carica di segretario generale controversa, l'ambito di applicazione di tale disposizione è limitato alle cariche ricoperte da «lavoratori» ai sensi dell'articolo 45 TFUE e che il titolare della carica di segretario generale non potrebbe essere qualificato in tal modo.

25 In proposito, occorre rilevare che la direttiva 2000/78 non rinvia al diritto degli Stati membri per definire la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo». Orbene, dalle esigenze inerenti sia all'applicazione uniforme del diritto dell'Unione sia al principio di parità discende che i termini di una disposizione del diritto dell'Unione non contenente alcun rinvio espresso al diritto degli Stati membri al fine di determinare il senso e la portata della disposizione stessa devono di norma ricevere, in tutta l'Unione, un'interpretazione autonoma e uniforme (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 31 e giurisprudenza citata).

26 Inoltre, poiché detta direttiva non definisce i termini «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo», questi devono essere interpretati conformemente al loro senso abituale nel linguaggio corrente, tenendo conto del contesto nel quale vengono utilizzati e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui essi fanno parte (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 32 e giurisprudenza citata).

27 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 32 delle sue conclusioni, dall'utilizzo combinato dei termini «occupazione», «lavoro autonomo» e «lavoro» discende che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 copre le condizioni di accesso a tutte le attività professionali, a prescindere dalla loro natura e dalle loro caratteristiche. Detti termini devono infatti essere intesi in senso ampio, come risulta da un confronto tra le diverse versioni linguistiche di tale disposizione e dall'utilizzo, da parte di esse, di formulazioni generali, quali «*erhvervsmæssig beskæftigelse*», «*ejercicio profesional*», «*Erwerbstätigkeit*», «*occupation*» e «*beroep*», rispettivamente nelle lingue danese, spagnola, tedesca, inglese e neerlandese, segnatamente per il termine «lavoro».

28 In tal senso, oltre al fatto che detta disposizione riguarda espressamente il lavoro autonomo, discende altresì dai termini «occupazione» e «lavoro», intesi nel loro senso abituale, che il legislatore dell'Unione non ha inteso limitare l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 ai posti occupati da un «lavorator[e]» ai sensi dell'articolo 45 TFUE, il quale, secondo una giurisprudenza costante della Corte, è una persona che fornisce, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (v., in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punto 49 e giurisprudenza citata).

29 Risulta inoltre da altri elementi del tenore letterale dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, che l'ambito di applicazione di quest'ultima non è limitato alle sole condizioni di accesso ai posti di lavoro occupati da «lavoratori» ai sensi dell'articolo 45 TFUE. In tal senso,

conformemente al tenore letterale di tale prima disposizione, detta direttiva si applica a «tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico (...) indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale».

30 L'interpretazione letterale dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 è confermata dagli obiettivi di quest'ultima, da cui risulta che la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro», che definisce l'ambito di applicazione di tale direttiva, non può essere interpretata restrittivamente (v., in tal senso, sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 39).

31 Infatti, in conformità dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, e come risulta sia dal titolo e dal preambolo sia dal contenuto e dalla finalità della direttiva stessa, quest'ultima 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, offrendo ad ogni persona una tutela efficace contro le discriminazioni fondate, segnatamente, su tale motivo (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 36 e giurisprudenza citata).

32 In particolare, il considerando 9 di tale direttiva sottolinea che 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. Parimenti in tal senso, il considerando 11 di detta direttiva enuncia che la discriminazione basata segnatamente sull'età può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato FUE, 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.

33 In proposito, occorre ricordare che la direttiva 2000/78 è stata adottata sul fondamento dell'articolo 13 CE, divenuto, in seguito a modifica, l'articolo 19, paragrafo 1, TFUE, il quale conferisce all'Unione una competenza ad adottare le misure necessarie per combattere qualsiasi discriminazione fondata, segnatamente, sull'età. Tale direttiva concretizza dunque, nel settore da essa disciplinato, il principio generale di non discriminazione ormai sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punti 35 e 38 nonché giurisprudenza citata).

34 Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 37 delle sue conclusioni, la direttiva 2000/78 non rappresenta un atto di diritto derivato dell'Unione come quelli, fondati segnatamente sull'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, che concernono solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito.

35 Di conseguenza, poiché, come risulta dalla decisione di rinvio come riprodotta al punto 15 della presente sentenza, la carica di segretario generale della federazione HK/Privat costituisce un'attività professionale reale ed effettiva, in particolare in quanto si tratta di un'attività a tempo pieno che comporta il pagamento di una retribuzione mensile, la questione se le condizioni di

accesso a una tale carica rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 non dipende dalla qualificazione o meno di tale segretario generale come lavoratore, ai sensi della giurisprudenza richiamata al punto 28 della presente sentenza.

36 Nelle loro osservazioni presentate alla Corte, la HK e la FH sostengono, peraltro, che dette condizioni di accesso sono escluse dall'ambito di applicazione di tale direttiva, in quanto la segreteria generale di un'organizzazione di lavoratori, quale la federazione HK/Privat, è una carica di natura politica il cui titolare è eletto dai membri di tale organizzazione.

37 Tuttavia, tale argomento non può essere accolto.

38 Infatti, da un lato, la direttiva 2000/78 non esclude dal suo ambito di applicazione le condizioni di accesso a un'occupazione o a un lavoro qualora il titolare della carica di cui trattasi sia stato eletto a quest'ultima. A tal riguardo, la Corte ha considerato che il metodo di assunzione ad un posto di lavoro non ha alcuna incidenza ai fini dell'applicazione di tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 25 aprile 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punto 45).

39 Dall'altro lato, dalla direttiva 2000/78 non risulta che i posti di lavoro di natura politica siano esclusi dal suo ambito di applicazione. Al contrario, ai sensi del suo articolo 3, paragrafo 1, lettera a), essa si applica sia al settore privato che al settore pubblico e «indipendentemente dal ramo di attività». Inoltre, allorché tale direttiva autorizza gli Stati membri a non applicare il regime da essa stabilito a talune attività professionali, essa precisa le attività di cui trattasi. In tal senso, l'articolo 3, paragrafo 4, di detta direttiva prevede la possibilità che essa non sia applicata alle forze armate per quanto riguarda le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età.

40 Del resto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 48 delle sue conclusioni, l'obiettivo perseguito dalla direttiva 2000/78, come ricordato ai punti da 31 a 34 della presente sentenza, non sarebbe raggiunto se la tutela che essa garantisce contro le discriminazioni in materia di occupazione e di condizioni di lavoro dipendesse dalla natura delle funzioni esercitate nel quadro di un rapporto di lavoro specifico.

41 Le suesposte valutazioni non sono rimesse in discussione dall'argomento dedotto dalla FH in udienza, in base al quale l'applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 all'elezione alla carica di segretario generale di un'organizzazione di lavoratori sarebbe contraria all'articolo 3, paragrafo 1, della Convenzione n. 87 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), del 9 luglio 1948, concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, ai sensi del quale le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto, in particolare, di eleggere liberamente i propri rappresentanti.

42 Il diritto delle organizzazioni dei lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti rientra peraltro nella libertà di associazione sancita all'articolo 12 della Carta, libertà che, come risulta dal considerando 5 della direttiva 2000/78, quest'ultima lascia impregiudicata.

43 Tuttavia, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 59 delle sue conclusioni, la libertà delle organizzazioni sindacali di eleggere i propri rappresentanti deve essere conciliata con il divieto di discriminazioni in materia di occupazione e di lavoro che è oggetto di tale direttiva, in quanto concretizzazione del principio generale di non discriminazione sancito all'articolo 21 della Carta, e che è inoltre previsto dalla Convenzione n. 111 dell'OIL, del 25 giugno 1958, sulla discriminazione (impiego e professione), citata nel considerando 4 di detta direttiva.

44 Infatti, come risulta dall'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, la libertà di associazione non è assoluta e il suo esercizio può essere soggetto a limitazioni, a condizione che esse siano previste dalla legge e rispettino il contenuto essenziale di tale libertà nonché il principio di proporzionalità, vale a dire, che esse siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui.

45 Orbene, tale è l'ipotesi che ricorre nel caso di specie. Infatti, le limitazioni all'esercizio della libertà di associazione che possono derivare dalla direttiva 2000/78 sono previste dalla legge, in quanto esse scaturiscono direttamente da tale direttiva. Esse rispettano inoltre il contenuto essenziale della libertà di associazione, in quanto si applicano unicamente al fine di raggiungere gli obiettivi della direttiva 2000/78, ossia garantire il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale. Esse sono dunque giustificate da tali obiettivi (v., per analogia, sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punti 50 e 51).

46 Limitazioni siffatte rispettano altresì il principio di proporzionalità, nella misura in cui i motivi di discriminazione proibiti sono elencati all'articolo 1 della direttiva 2000/78, il cui ambito di applicazione materiale e personale è delimitato all'articolo 3 della direttiva stessa, e l'ingerenza nell'esercizio della libertà di associazione non va oltre quanto è necessario per realizzare gli obiettivi di tale direttiva, vietando unicamente le disposizioni dello statuto di un'organizzazione di lavoratori che costituiscono una discriminazione in materia di occupazione e di lavoro (v., per analogia, sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 52).

47 Inoltre, le limitazioni all'esercizio della libertà di associazione risultanti dalla direttiva 2000/78 sono necessarie per garantire i diritti in materia di occupazione e di condizioni di lavoro di cui dispongono coloro che appartengono ai gruppi di persone caratterizzati da uno dei motivi elencati all'articolo 1 della medesima direttiva (v., per analogia, sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 53).

48 Da quanto precede risulta che le «condizioni di accesso», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, alla carica di segretario generale di un'organizzazione di lavoratori rientrano nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Sull'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2000/78

49 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2000/78 prevede che essa si applichi per quanto attiene, in particolare, l'attività in un'organizzazione di lavoratori.

50 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 52 delle sue conclusioni, il fatto di candidarsi all'elezione di segretario generale di un'organizzazione di lavoratori costituisce, così come l'esercizio della funzione di segretario generale ad elezione avvenuta, una forma di «attività», nel senso abituale di tale termine, in una siffatta organizzazione.

51 Tale interpretazione risponde all'obiettivo della direttiva 2000/78, consistente nello stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate in particolare sull'età per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, sicché le nozioni che, all'articolo 3 di detta direttiva, ne precisano l'ambito di applicazione non possono essere interpretate restrittivamente.

52 Inoltre, occorre ricordare che, nel contesto della libera circolazione dei lavoratori garantita all'articolo 45 TFUE, il legislatore dell'Unione ha ritenuto che detta libertà fondamentale includa il diritto di tali lavoratori di essere eletti come rappresentanti delle organizzazioni sindacali del loro Stato di occupazione. In tal senso, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 53 delle sue conclusioni, l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della stessa è ripreso dal regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio, del 15 ottobre 1968, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU 1968, L 257, pag. 2), il quale prevedeva, al suo articolo 8, paragrafo 1, che il lavoratore gode del diritto di eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori nell'impresa interessata, mentre l'articolo 8, primo comma, del regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione (GU 2011, L 141, pag. 1), che ha sostituito il regolamento n. 1612/68, dispone che la parità di trattamento di cui gode il lavoratore per quanto riguarda l'iscrizione alle organizzazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali include l'accesso ai posti amministrativi o direttivi di un'organizzazione sindacale.

53 In tali circostanze, si deve ritenere che anche l'esercizio dell'attività di segretario generale di un'organizzazione di lavoratori, come quella oggetto del procedimento principale, rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2000/78.

54 Alla luce dell'insieme delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla questione sottoposta dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che il limite di età previsto dallo statuto di un'organizzazione di lavoratori per l'eleggibilità alla carica di segretario generale di quest'ultima rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Sulle spese

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

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

L'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d), 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, deve essere interpretato nel senso che il limite di età previsto dallo statuto di un'organizzazione di lavoratori per l'eleggibilità alla carica di segretario generale di quest'ultima rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Firme