

Amministratore delegato
GEOFFRILLO MASTROTTA

Direttore responsabile
ROBERTO ALBANI

QUESTIONE LAVORO

IN QUESTO NUMERO

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

La tutela dell'attività lavorativa del dirigente di alto livello alla luce della giurisprudenza del Collegio di Torino

QUESTIONE LAVORO

Direttore scientifico
ORONZO MAZZOTTA

Direttore responsabile
ROBERTO ADAMI

Comitato scientifico

MARIA TERESA CARINCI – LUIGI DE ANGELIS – RICCARDO DEL PUNTA
ARTURO MARESCA – LUCA NOGLER – MARCELLO PEDRAZZOLI
ADALBERTO PERULLI – FRANCO SCARPELLI – CARLO ZOLI

Redazione

Pasqualino ALBI (coordinatore) – Maurizio FALSONE – Raffaele GALARDI
Gabriella MAZZOTTA – Fausto NISTICÒ – Elisabetta TARQUINI

Hanno collaborato a questo numero:

Giorgio Bolego – William Chiaromonte – Riccardo Diamanti
Maurizio Falsone – Fabiola Fontana – Filippo Lattanzio
Giulia Maltese – Vincenzo Antonio Poso

Indice

SAGGI

Il potere di «nuova valutazione» del datore di lavoro pubblico nella disciplina del part time dopo il Collegato lavoro

GIORGIO BOLEGO PAG. 1

La discriminazione per età nella giurisprudenza recente della Corte di giustizia

MAURIZIO FALSONE PAG. 14

La conciliazione fra vita e lavoro oltre il lavoro subordinato

FABIOLA FONTANA PAG. 28

GIURISPRUDENZA

Il principio di non discriminazione per età nella sentenza Küçükdeveci

GIULIA MALTESE PAG. 49

Interposizione illecita ed inesistenza del licenziamento intimato dall'interposto: fattispecie ed effetti

FILIPPO LATTANZIO PAG. 58

Sulla legittimità dei controlli occulti durante l'attività lavorativa: nihil sub sole novi

WILLIAM CHIAROMONTE PAG. 69

<i>Le «nuove iniziative editoriali» che legittimano l'assunzione con contratto a termine nel rapporto di lavoro giornalistico</i>	PAG. 79
<i>RICCARDO DIAMANTI</i>	
<hr/>	
<i>Primi contrasti sull'applicazione dell'art. 16 del Collegato lavoro</i>	PAG. 90
<i>GIORGIO BOLEGO</i>	
<hr/>	
<i>ANTOLOGIA DI GIURISPRUDENZA</i>	PAG. 96
<hr/>	
<i>Indice analitico delle sentenze</i>	PAG. 103
<hr/>	
<i>Indice cronologico delle sentenze</i>	PAG. 104
<hr/>	
<i>Notizie sugli autori</i>	PAG. 105
<hr/>	
<i>Elenco delle abbreviazioni</i>	PAG. 106
<hr/>	

La discriminazione per età nella giurisprudenza recente della Corte di giustizia

di MAURIZIO FALSONE

SOMMARIO: 1. Premessa: continuità e innovazione nelle sentenze *Andersen e Georgiev*. – 2. Le deroghe al divieto di discriminazione per età. – 2.1. Le finalità legittime. – 2.2. I mezzi utilizzati (necessari ed “appropriati”). – 3. Conclusioni.

1. Premessa: continuità e innovazione nelle sentenze *Andersen e Georgiev*.

La Corte di giustizia si è imbattuta ancora nel tema del divieto di discriminazione fondata sull'età. Questo occupa quasi completamente la giurisprudenza della Corte di Lussemburgo chiamata ad interpretare, ai sensi dell'art. 267 TFUE¹, la direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, (d'ora in poi *Direttiva*), che stabilisce un “quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione, o le convinzioni personali, gli handicap, l'età, o le tendenze sessuali”². Per la precisione, le decisioni in materia di discriminazione per età sono dodici, a fronte di sole tre sentenze che dedicano attenzione agli altri fattori di rischio³. Delle dodici cause discusse, ben otto sono state assegnate alla grande sezione della Corte per la “difficoltà e importanza” della questione⁴.

L'età è un criterio nuovo nell'ambito del diritto discriminatorio in materia di

¹ La competenza della Corte nella forma del procedimento per rinvio pregiudiziale sull'interpretazione del diritto dell'Unione proposto dai giudici dei rispettivi paesi membri è oggi prevista all'art. 19 §3, lett. b, TUE e regolata all'art. 267 TFUE, già art. 234 TCE prima dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre del 2009. Da ora in poi si utilizzerà esclusivamente la nuova numerazione oggi in vigore.

² La direttiva 2000/78 è stata attuata nell'ordinamento italiano con il d.lgs. 216/2003 corretto dal d.l. n. 59/2008, convertito con l. n. 101/2008 per evitare le procedure di infrazione avviate dalla Commissione europea. Vedi la ricostruzione di MONACO, *La giurisprudenza della Corte di giustizia sul divieto di discriminazione per età*, in *DRI*, 2010, 886 ss.

³ Due di esse riguardano il divieto di discriminazione in base all'orientamento sessuale e una il divieto di discriminazione fondata sull'*handicap*.

⁴ La “difficoltà” e la “importanza della causa” – ma anche le “particolari circostanze” o la “richiesta di uno Stato membro o di un'istituzione dell'Unione che sia parte nel procedimento” – sono le motivazioni che impongono di rimettere una causa alla grande sezione e non ad una delle cinque sezioni ordinarie. Così è previsto dall'art. 16 del Protocollo n. 3 sullo Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea (G.U.U.E., 9 maggio 2008, C/115) e dall'art. 44 della versione consolidata del regolamento di procedura della Corte di giustizia (G.U.U.E., 2 luglio 2010, C/177). La grande sezione è composta da 13 giudici, fra i quali spiccano il presidente della Corte di giustizia e i presidenti delle altre cinque sezioni. Queste ultime sono, invece, composte da 3 o 5 giudici.

occupazione e di condizioni lavorative, nonostante abbia accompagnato il diritto del lavoro sin dalle sue origini⁵, con la legislazione di tutela del lavoro minorile, sino ad oggi, con il dibattito attualissimo sul rapporto giovani/anziani nel mercato del lavoro. Oramai noto come "fattore cenerentola"⁶, è stato definito "il più debole"⁷, "il più problematico"⁸, "fanalino di coda"⁹, criterio ancora "sfuggente"¹⁰ e "inafferrabile"¹¹ destinato a rappresentare la discriminazione del futuro. Si tratta di un criterio speciale sia perché non individua una categoria definita e chiusa – l'età scorre inevitabilmente col tempo, mentre gli altri fattori di rischio tradizionali, come la religione, l'ideologia, la disabilità, il sesso, l'orientamento sessuale, sono svincolati da esso e tendenzialmente stabili¹² – sia perché rappresenta un importante strumento legislativo di intervento sul mercato del lavoro, funzionale alle politiche sociali ed economiche, più difficile da trattare nell'ottica giuridica del diritto discriminatorio.

Le decisioni più recenti della Corte di giustizia sono la sentenza del 12 ottobre 2010 (C-499/08, caso *Andersen*) e quella del 18 novembre 2010 (C-250/09 e C-268/09 riunite, caso *Georgiev*).

Nel primo caso¹³, un lavoratore licenziato all'età di sessantatré anni, dalla Regione della Danimarca meridionale di cui era dipendente da più di diciotto anni, ha chiesto di beneficiare dell'indennità speciale di disoccupazione pari a tre mensilità di stipendio, come previsto dalla legge danese in favore dei lavoratori licenziati, che vantassero un rapporto di lavoro continuativo di almeno dodici anni con la stessa azienda. La Regione della Danimarca meridionale, ha respinto tale richiesta, appellandosi ad uno dei casi di esclusione dal beneficio contemplati dalla stessa legge, secondo una corrente interpretazione estensiva (o creativa?) della giurisprudenza danese: sono, infatti, esclusi dal beneficio coloro che percepiscono una pensione di

⁵ G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, in RGL, 2008, I, 520.

⁶ IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli, 2005, 388; AMATO, *Discriminazione per età: Cenerentola troverà la sua scarpetta?*, in D&L, 2009, 87; LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozione, interessi, tutele*, in Tratt G, vol. 56, Cedam, Padova, 2010, 155; CALAFÀ, *Le discriminazioni fondate sull'età: sequenza giurisprudenziale recente del fattore di rischio "emergente"*, in RIDL, 2010, II, 993.

⁷ ROCCELLA, IZZI, *Lavoro e diritto nell'Unione europea*, Cedam, Padova, 2010, 115.

⁸ BORELLI, *La Corte di Giustizia (ancora) alle prese con discriminazioni in ragione dell'età*, in D&L, 2009, 934.

⁹ IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, cit., 14.

¹⁰ AMATO, *Discriminazione per età: Cenerentola troverà la sua scarpetta?*, cit., 87.

¹¹ Vedi BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, in corso di pubblicazione su n. 1/2011 di LD. L' a. concentra il proprio scritto solo sul problema della discriminazione dei lavoratori anziani; all'opposto vedi SARGEANT, *Young Workers and Age Discrimination*, in IJCLLIR, 2010, 4, 467, che studia la discriminazione dei giovani, statisticamente più frequente.

¹² MONACO, *La giurisprudenza della Corte di giustizia sul divieto di discriminazione per età*, cit., 881, che rinvia a BLANPAIN il quale parla dell'età come "della più democratica delle caratteristiche umane". Vedi anche G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, cit., 524.

¹³ C. giust., 12 ottobre 2010, n. 499/08, *Andersen*, in G.U.U.E., C/346, 18 dicembre 2010, 7.

vecchiaia dal proprio datore di lavoro, a condizione che abbiano aderito al loro regime previdenziale prima del compimento dei cinquant'anni. Sennonché tale esclusione viene estesa anche ai potenziali ma non effettivi percettori della stessa, come nel caso del lavoratore ricorrente. Egli, in effetti, poteva beneficiare di una pensione finanziata dallo stesso ente pubblico, avendo raggiunto l'età di sessanta anni, soglia minima cui è subordinata l'ammissione al beneficio della pensione di vecchiaia, secondo il contratto collettivo applicabile, tuttavia aveva scelto di iscriversi, come disoccupato in cerca di un nuovo posto di lavoro, presso gli istituti di collocamento danese.

Nel secondo caso¹⁴, un professore universitario presso una facoltà di ingegneria bulgara, ha cessato il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato per sopraggiunti limiti di età, fissati dalla legge nazionale a sessantacinque anni. Ha, successivamente, sottoscritto un contratto di lavoro annuale con la stessa università, rinnovandolo per i successivi due anni, come consentito dalla legge bulgara sulla formazione universitaria. All'età di sessantotto anni veniva definitivamente collocato a riposo. Ha chiesto, pertanto, nei giudizi principali, l'annullamento del provvedimento dell'università che ha posto fine al rapporto e la dichiarazione di nullità della clausola del termine apposta agli ultimi contratti stipulati¹⁵.

Tali sentenze seguono lo schema di indagine interpretativa ormai classico, inaugurato con le prime sentenze del 2005¹⁶ e del 2007¹⁷ sul tema. Viene, innanzitutto, individuato l'ambito di applicazione della direttiva (ai sensi dell'art. 3), per stabilire se la norma nazionale oggetto del rinvio sia effettivamente coperta da questo. Poi si ricercano le disparità di trattamento prodotte dalla legge nazionale (secondo la definizione fornita all'art. 2 della direttiva). Infine viene accertato se la disparità sia giustificata ai sensi dell'art. 4, dell'art. 2, comma 2, lett. b) punti i) e ii) e dell'art. 6, quest'ultimo specificamente dedicato alla discriminazione per età.

Le norme nazionali riportate dai giudici del rinvio pregiudiziale rientrano, senza dubbio, nell'ambito di applicazione della direttiva¹⁸ ai sensi dell'art. 3 paragrafo 1 lett. c): le prime incidono sulle *condizioni di licenziamento* – escludendo, o non, dal beneficio dell'indennità speciale di licenziamento – le seconde, *sull'occupazione* – imponendo il pensionamento d'ufficio del professore e del docente universitario – e le *condizioni di lavoro* – ammettendo dopo i sessantacinque anni solo la sottoscrizione di contratti di lavoro annuale rinnovabili al massimo due volte. In entrambi i casi la rilevanza della

¹⁴ C. giust., 18 novembre 2010, n. 250/09, *Georgiev*, in G.U.U.E., C/13, 15 gennaio 2011, 12.

¹⁵ Si tratta, come nei casi *Palacios de la Villa*, C. giust., 5 marzo 2009, n. 388/07, *Age Concern England*, in D&L, 2009, 86 con nota di AMATO e C. giust., 12 ottobre 2010, n. 45/09, *Rosenbladt*, in G.U.U.E., C/346, 18 dicembre 2010, 9, di un "lavoratore recalcitrante", come scrive BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 17 ss. del dattiloscritto, senza sottolineare, sembra, la sfumatura negativa dell'aggettivo.

¹⁶ C. giust., 22 novembre 2005, n. 144/04, *Mangold*, in RGL, 2006, II, 205, con nota di CALAFÀ.

¹⁷ C. giust., 16 ottobre 2007, n. 411/05, *Palacios de la Villa*, in RIDL, 2008, II, 286, con nota di IMBERTI.

¹⁸ Tutti i precedenti giurisprudenziali sul tema hanno superato questa prima fase del giudizio eccetto il caso C. giust., 23 settembre 2008, n. 427/06, *Bartsh*, in FI, 2009, IV, 446.

questione, ai fini dell'interpretazione della Corte di giustizia, non è esclusa dalla circostanza che i rapporti di lavoro considerati riguardano il pubblico impiego (un ente territoriale danese e una università pubblica della Bulgaria): il raggio d'azione della direttiva si estende, infatti, "a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico" (art. 3 della Direttiva).

Inoltre, la disparità di trattamento generata dalle disposizioni nazionali consiste in una *discriminazione diretta*, poiché fondata espressamente sul fattore età. In tutti e due i casi, la portata discriminatoria delle norme è riconosciuta, senza esitazioni, dai giudici della Corte di giustizia¹⁹.

La norma danese pone il trattamento pensionistico come crinale fra ammissione al beneficio dell'indennità ed esclusione da esso. Il diritto a percepire una pensione di vecchiaia, a sua volta, dipende esclusivamente dal raggiungimento di una soglia anagrafica minima, individuata di solito dalla contrattazione collettiva. La disposizione danese, in realtà, è più complessa perché frutto di interventi correttivi di natura giurisprudenziale e legislativa, che hanno provocato una sorta di eterogenesi dei fini della disposizione e, come sempre in questi casi, delle disparità di trattamento irragionevoli. La giurisprudenza danese (secondo quanto riferisce il giudice di rinvio) ha esteso (*contra legem?*) l'esclusione dal beneficio non solo ai pensionati effettivi ma anche a quelli potenziali, presumendone il ritiro dal mercato del lavoro e inferendo, così, l'ingiustificatezza della percezione di un'entrata economica, funzionale a sostenere i lavoratori in cerca di nuova occupazione. Successivamente, a correggere l'applicazione poco letterale dei giudici danesi, è intervenuto il legislatore, condizionando l'esclusione dal beneficio così estesa, alla circostanza che il lavoratore abbia aderito al proprio regime previdenziale prima dei cinquant'anni, assicurandosi una pensione di vecchiaia di entità almeno sufficiente al proprio sostentamento. La stratificazione legislativa ha prodotto un groviglio normativo per cui chi ha diritto alla pensione e ha aderito ad un regime pensionistico prima dei cinquant'anni, ma intende cercare un altro lavoro, non può beneficiare dell'indennità speciale – questo è il caso controverso presentato al giudice di rinvio; chi, invece, sceglie di godere effettivamente della pensione di vecchiaia e abbia aderito al proprio regime previdenziale dopo i cinquant'anni, pur essendosi ritirato dal mercato del lavoro, può beneficiare dell'indennità speciale di licenziamento. Questo secondo caso, non considerato dalla Corte, rivela l'incoerenza della norma e rappresenta un risvolto aggravante della discriminazione diretta oggetto della pronuncia pregiudiziale.

La disposizione del codice del lavoro bulgaro è più lineare: individua nell'età (sessantacinque anni) la ragione del recesso obbligatorio dal contratto a tempo indeterminato; permette ulteriori rapporti lavorativi solo a tempo determinato e per un periodo non superiore ai tre anni, nel caso di professore universitario. Un'altra persona

¹⁹ Anche in questo caso, il profilo discriminatorio è stato riconosciuto in tutti i precedenti coperti dall'ambito di applicazione della direttiva, senza eccezioni.

in una situazione analoga, ma con una età inferiore sarebbe (ed è) trattata più favorevolmente.

Queste prime due fasi di indagine non hanno stimolato dispute giuridiche rilevanti né nelle aule di giustizia di Lussemburgo, né in dottrina. Ciò perché è praticamente inevitabile che una disposizione nazionale che adoperi il fattore dell'età, soprattutto in tema di occupazione e di lavoro, produca delle discriminazioni dirette²⁰.

2. *Le deroghe al divieto di discriminazione per età.*

Gli aspetti più interessanti, riguardano piuttosto l'indagine dei giudici sulle deroghe al divieto di discriminazione. Sono queste ultime, infatti, ad aver stimolato, sulla scorta di una giurisprudenza problematica, un dibattito acceso in dottrina. In particolare, quelle previste all'art. 6 della Direttiva, che è dedicato esclusivamente al fattore età.

Le eccezioni al divieto di disparità di trattamento riguardano innanzitutto le discriminazioni indirette: la Direttiva afferma (art. 2 § 2 lett. b) che quando una disposizione, un criterio, una prassi apparentemente neutri pongono una discriminazione per uno dei fattori di rischio previsti, questa è vietata *a meno che* la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi utilizzati siano appropriati e necessari²¹. Sempre sul piano generale della definizione, non esistono invece giustificazioni alle discriminazioni dirette. In secondo luogo, eccezioni particolari sono previste all'art. 4 della Direttiva, che ammette eventuali discriminazioni prodotte da norme nazionali se, "per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata", il fattore di rischio rilevante sia un dato essenziale e determinante, e sia utilizzato per una finalità legittima nel rispetto della proporzionalità, e all'art. 2 § 5 che lascia impregiudicate le misure, eventualmente discriminatorie, necessarie, in un sistema democratico, alla "sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui". L'art. 6, infine, è dedicato a giustificare certe discriminazioni fondate solo sul fattore età: esso stabilisce che gli stati membri possono prevedere disparità di trattamento (solo) se oggettivamente e ragionevolmente giustificate da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale. I mezzi utilizzati dal legislatore, anche in questo caso, devono essere appropriati e necessari. La disposizione tipizza, in via

²⁰ Diverso è il caso delle discriminazioni indirette, le quali per loro natura possono creare dubbi e sollevare dibattiti.

²¹ Si consideri anche la eccezione riconosciuta nel caso di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità.

esemplificativa²², una serie di ragioni che giustificano le disparità, sempre riferite al settore dell'occupazione e del lavoro.

Considerando nell'insieme questa serie di eccezioni possiamo affermare che le esclusioni di portata più ampia sono quelle previste all'art. 4²³ e all'art. 2 § 5, visto che si applicano a discriminazioni sia dirette che indirette fondate su tutti i fattori di rischio considerati dalla direttiva; di minore ampiezza è l'eccezione prevista all'art. 2 § 2 lett. b), che si applica a tutti i fattori discriminatori ma in relazione alle sole disparità di trattamento indirette. Infine, l'art. 6 della direttiva si riferisce solo al fattore dell'età, ma si applica sia alle discriminazioni dirette che indirette²⁴.

Quest'ultima disposizione è stata intesa come il punto di equilibrio fra l'interesse individuale (erto a diritto) a non essere discriminati per l'età e l'interesse generale ad impostare delle particolari politiche sociali intergenerazionali, soprattutto in materia lavoristica²⁵, senza mettere a rischio la gran mole di documenti normativi fondati sul fattore età²⁶. L'art. 6 giustifica le disparità di trattamento ove fondate su una "finalità oggettivamente e ragionevolmente legittima"²⁷ e se i mezzi utilizzati per raggiungerla siano "appropriati e necessari". La portata letterale delle deroghe al divieto di discriminazione per età è, dunque, molto ampia²⁸ e poco precisa²⁹, imponendo un impegnativo lavoro di interpretazione. Sembra che il legislatore dell' UE abbia mantenuto larghe le maglie della disposizione in ossequio all'ampia discrezionalità del legislatore nazionale in materia, offrendo, allo stesso tempo, ai giudici della Corte spazi interpretativi elastici che permettono una specificazione della portata normativa delle deroghe al divieto³⁰.

²² Così anche GALANTINO, *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età*, in *DRI*, 2005, 4, 954.

²³ L'eccezione prevista all'art. 4 ha giustificato una norma nazionale discriminatoria per età nel caso C. giust., 12 gennaio 2010, n. 229/08, *Wolf*, in *RGL*, 2010, II, 660, con nota di SCHIAVETTI (il caso di vigili del fuoco esclusi all'assunzione). Per un caso simile deciso dal giudice italiano vedi Trib. Milano, 9 luglio 2010, in *NI*, 2011, 50, 8.

²⁴ Vedi il caso *Age concern England*, considerando 58-60 e G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, cit., 523 e 533.

²⁵ vedi IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, in *RIDL*, 2008, II, 305 che richiama il p.to 71 del caso *Palacios de la Villa*. Si è anche considerata l'età come strumento per una "forma sofisticata di controllo del mercato del lavoro" (P. LOI, *La ragionevolezza come predicato delle differenze di trattamento*, in *RGL*, 2008, I, 512).

²⁶ BORELLI, *La Corte di Giustizia (ancora) alle prese con discriminazioni in ragione dell'età*, cit., 93; MONACO, *La giurisprudenza della Corte di giustizia sul divieto di discriminazione per età*, cit., 886.

²⁷ Specificate in via esemplificativa nella stessa disposizione.

²⁸ Vedi AMATO, *Discriminazione per età: Cenerentola troverà la sua scarpetta?*, cit., 88; IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, cit., 302 e 304; LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozione, interessi, tutele*, cit., 154;

²⁹ Così anche P. LOI, *La ragionevolezza come predicato delle differenze di trattamento*, cit., 500 e 502 che considera "poco chiaro" l'obiettivo dell'art. 6 della Direttiva.

³⁰ Si ricorda, per inciso, che la giurisprudenza della Corte di giustizia è fonte del diritto dell'UE, vedi in questo senso, CARINCI, PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Utet, Torino, 2010, 74.

2.1. *Le finalità legittime.*

Per quanto attiene alle finalità, nel caso *Andersen* (C-499/08), l'indennità speciale di licenziamento ha l'obiettivo di sostenere i lavoratori in età avanzata ormai disabituati a destreggiarsi nel mercato del lavoro, escludendo però coloro che, avendo diritto ad una pensione di vecchiaia sufficiente, si presume si siano ritirati dal mercato del lavoro in seguito al licenziamento. I giudici di Lussemburgo fanno ricadere tale previsione nelle "politiche del lavoro e del mercato del lavoro" e, in particolare, nelle "condizioni di licenziamento dei lavoratori anziani" ai sensi dell'art. 6 § 1 lett. a), riconoscendole, così, una finalità legittima.

Nel caso *Georgiev* (C-250/09), il giudizio sulle finalità delle disposizioni è precluso dalla mancanza di informazioni in merito. Le leggi nazionali non esprimono esplicitamente le finalità dei loro precetti e il giudice del rinvio non produce informazioni sulla genesi e sull'evoluzione applicativa della legge. A tal proposito, secondo una giurisprudenza pacifica e ragionevole³¹, questa lacuna istruttoria non libera la Corte dal dovere di esprimere un giudizio, né esclude la mancanza di una finalità legittima. Questa andrà indagata, in virtù di un "approccio sostanzialistico"³², attraverso altri elementi attinenti al contesto generale. La Corte, dunque, rileva un'ambiguità di fondo fra le finalità presumibili dalla lettura della norma nazionale e dalle considerazioni dei governi intervenuti in giudizio, da un lato, e le considerazioni di fatto del lavoratore intervenuto, dall'altro. Se, infatti, è astrattamente legittimo che un ordinamento nazionale regoli l'accesso al ruolo di professore universitario per ripartire in modo ottimale fra le generazioni i posti disponibili, dall'altro la situazione concreta su cui la legge nazionale interviene potrebbe non giustificare oggettivamente e ragionevolmente la discriminazione prodotta. Nel caso della Bulgaria, secondo la prospettazione del ricorrente nel giudizio principale, l'età media dei professori è di cinquantotto anni e il loro numero non supera le mille unità, essendo la professione poco attrattiva nel territorio. Ciò, se confermato, renderebbe le misure adottate inutili ad incoraggiare l'occupazione dei giovani. Quindi i giudici della Corte salvano, *sub condicione*, la finalità della legge nazionale, chiedendo al giudice bulgaro di verificarne la legittimità sulla base della incidenza concreta dell'impianto normativo nel sistema interno.

³¹ Così p.to 57 della sentenza *Palacios de la Villa*, p.to 45 della sentenza *Age Concern England*, p.to 40 della sentenza C. giust., 12 gennaio 2010, n. 341/08, *Petersen*, in *DRI*, 2010, 875, con nota di MONACO.

³² IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, cit., 304.

Il parametro della finalità legittima, anche per come è stato formulato³³, è una specie di colabrodo³⁴: permette letture diverse i cui contorni plastici devono essere definiti attraverso il dialogo, e la dialettica, fra i giudici e i legislatori dei paesi membri. Per questo, in via interpretativa, sono state prospettate alcune soluzioni finalizzate a circoscriverne l'ampiezza³⁵.

Sotto il profilo dell'attuazione della direttiva, è importante la precisazione dei giudici della Corte al p.to 43 della sentenza *Georgiev*, secondo cui le finalità legittime rivendicate dall'università e dal governo bulgaro, intervenuti in giudizio, non possono meramente rinviare alle locuzioni presenti nella direttiva, poiché l'esame della Corte è destinato ad individuare una finalità concreta, ben più specifica³⁶. Tale orientamento induce al rigore e restringe la portata delle deroghe, imponendo, anche al legislatore nazionale, di individuare analiticamente i criteri e i casi che escludono il divieto³⁷. Non sono, invece, state accolte altre proposte che pongono l'accento sul dato formale, al fine di restringere ulteriormente l'estensione delle deroghe previste dall'art. 6 della direttiva, come quella secondo cui il legislatore nazionale dovrebbe, *per tabulas*, avvalersi della deroga contemplata dalla Direttiva³⁸ e *a fortiori*, precisare le finalità che legittimano la discriminazione, pena l'incompatibilità con il diritto dell'UE.

Sotto il profilo dell'interpretazione del concetto, la Corte di giustizia si è assestata sull'idea che le finalità legittime si identificano negli obiettivi di politica sociale tipizzati nella direttiva stessa, escludendo qualunque rilevanza di interessi individuali contrastanti³⁹. In dottrina, vi è chi, invece, ha riconosciuto autonomia alla nozione di "finalità legittima" rispetto agli specifici obiettivi di politica sociale elencati in Direttiva, e ha limitato la portata del concetto proponendo che la legittimità del fine individuato si debba fondare su un diritto fondamentale e di interesse generale di importanza almeno equivalente al diritto alla parità di trattamento, come il diritto all'eguaglianza e il diritto

³³ L'art. 6 richiama le finalità legittime "compresi giustificati obiettivi di politica del diritto, di mercato del lavoro e di formazione professionale", mentre, più correttamente, il considerando 25 allude a discriminazioni "giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro, e formazione professionale".

³⁴ BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 2 del dattiloscritto afferma: "la minorità della discriminazione fondata sull'età dipende dalla sua disciplina".

³⁵ La necessità di una interpretazione restrittiva è anche dovuta alla natura derogatoria della disposizione che prevede il parametro della finalità legittima. Vedi in dottrina BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 20 del dattiloscritto e V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo contemperamento con le politiche sociali nazionali - A proposito di tre recenti sentenze della corte di giustizia*, in WPCSDLE "Massimo D'Antona" INT 85/2010, 4, e in giurisprudenza il p.to 60 della sentenza *Peterson*.

³⁶ Cfr. p.to 51 sentenza *Age Concern England*, p.to 56 sentenza *Palacios de la Villa*.

³⁷ Approva questo approccio LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozione, interessi, tutele*, cit., 155.

³⁸ G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, cit., 527.

³⁹ Vedi p.to 41 della sentenza C. giust., 18 giugno 2009, n. 88/08, *Hutter*, in *D&L*, 2009, 649, con nota di PERUZZI, p.to 46 sentenza *Age Concern England*. In dottrina RODRIGUEZ PINERO, *Discriminacion por razon de edad y jubilacion forzada en convenio colectivo*, in *Rel. Lab.*, 2008, 2, critica questa impostazione.

al lavoro⁴⁰.

2.2. I mezzi utilizzati (necessari ed "appropriati").

Per quanto concerne i criteri dell'appropriatezza e della necessità dei mezzi utilizzati, nel caso *Andersen* l'indennità speciale di licenziamento per i lavoratori impiegati continuativamente per più di dodici anni e l'esclusione di coloro che ottengono una pensione di vecchiaia, sono considerati mezzi "non manifestamente inadeguati". L'esclusione di chi può beneficiare della pensione invece è considerata *eccedente il necessario*, poiché invoglia i lavoratori "ad accettare una pensione di vecchiaia di importo ridotto rispetto a quello cui potrebbero aspirare restando in attività fino ad età più avanzata, il che implica per loro una significativa perdita di reddito a lungo termine"; ciò anche se l'esclusione è limitata al caso di chi abbia optato per il proprio regime pensionistico prima del compimento dei cinquant'anni⁴¹.

Nel caso *Georgiev*, il pensionamento d'ufficio del professore universitario a sessantotto anni è considerato mezzo adeguato alle finalità perseguite, in considerazione dell'elevato limite di età e della caratteristica staticità del mercato del lavoro in ambito accademico, per cui devono aversi posti vacanti per poter procedere a nuove assunzioni. La norma nazionale è fatta salva, ma a condizione che venga rispettato un altro parametro di creazione giurisprudenziale: la coerenza e sistematicità della norma coperta dalla deroga al divieto di discriminazione⁴². La Corte rileva infatti una distinzione tra docenti e professori universitari da un lato, e insegnanti universitari dall'altro, escludendo il pensionamento d'ufficio per questi ultimi, e rinvia nuovamente al giudice nazionale la verifica sulla coerenza dell'impianto normativo sul piano sistematico. Rispetto alla possibilità di stipulare solo contratti annuali fra i sessantacinque e i sessantotto anni, la Corte propone una comparazione col noto caso *Mangold* (C-144/04), sottolineando la diversa soglia d'età posta alla stipulazione di contratti a tempo determinato (sessantacinque anni nel caso *Georgiev* vs cinquantadue anni nel caso *Mangold*), le diverse finalità (facilitare l'occupazione dei giovani tramite il ricambio generazionale vs facilitare l'occupazione dei lavoratori anziani) e i limiti alla stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato (annualità del contratto, rinnovabile solo due volte vs nessun limite, oltre la soglia d'età). Attraverso il confronto col precedente e verificando il rispetto della direttiva 1999/78/CE sul lavoro a tempo

⁴⁰ In questo senso, G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, cit., 524-526.

⁴¹ La valutazione della Corte è giudicata "singolare" da BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 26 del dattiloscritto, perché "la considerazione degli interessi del lavoratore prevale su quella dell'interesse del datore di lavoro".

⁴² Vedi i precedenti casi C. giust., 06 marzo 2007, n. 338, 359, 360/04, *Placanica*, in *FI*, 2007, IV, 249 al p.to 53, C. giust., 10 marzo 2009, n. 169/07, *Hartlauer*, in *Dir. comunitario scambi internaz.*, 2009, 247 al p.to 55, *Petersen* al p.to 53.

determinato, la Corte sdrammatizza il caso *Georgiev* e giudica l'impianto normativo appropriato e non eccedente il necessario, sempre a condizione che la finalità sia effettivamente legittima, secondo l'apprezzamento del giudice nazionale. Anche per questo secondo aspetto, la Corte impegna il giudice nazionale a verificare il rispetto della coerenza e della sistematicità della disposizione in rapporto agli insegnanti universitari esclusi.

I criteri dell'appropriatezza e della necessità sono stati variamente definiti in dottrina. Alcuni autori li interpretano nel senso di un necessario "rapporto di efficienza strumentale"⁴³ (fra diritto e realtà), o come omologhi ai principi di ragionevolezza⁴⁴ e di proporzionalità⁴⁵. Si tratta, ad ogni modo, di parametri indeterminati, da definire sulla base del caso concreto e/o dei principi generali del diritto UE. A differenza del "non-limite" della finalità legittima – salvo interpretazioni restrittive, nei modi detti – questi altri concetti-limite possono vantare una giurisprudenza UE e nazionale ben più pregnante e solida⁴⁶, ma da adattare all'ambito che ci occupa⁴⁷.

3. Conclusioni.

In definitiva, le sentenze analizzate segnalano ai giudici del rinvio una incompatibilità delle disposizioni olandesi con l'ordinamento dell'UE e ammettono la compatibilità delle disposizioni bulgare a condizione di verificare la finalità concreta a livello di giurisdizione nazionale. Ciò, nonostante l'estrema vaghezza dell'art. 6 della Direttiva. La Corte di giustizia mostra ancora una volta la capacità di assumere un ruolo attivo, addirittura impegnato, nella formazione del diritto europeo⁴⁸. Anche se le due sentenze considerate non rappresentano un avamposto della giurisprudenza dell'UE in materia⁴⁹, esse si collocano comunque nel solco di quella giurisprudenza che ha "fortemente ridimensionat(o) la convinzione (diffusa nella dottrina europea d'inizio secolo) della portata minimalista"⁵⁰ del divieto di discriminazione per età, e della

⁴³ P. LOI, *La ragionevolezza come predicato delle differenze di trattamento*, cit., 511.

⁴⁴ P. LOI, *La ragionevolezza come predicato delle differenze di trattamento*, cit., 514.

⁴⁵ ROCCELLA, *Cfl, scatti di anzianità, discriminazioni in ragione dell'età: a proposito di un singolare revirement della cassazione*, in *RGL*, 2010, II, 19.

⁴⁶ Sul ricorso da parte della Corte di giustizia ai principi di ragionevolezza e proporzionalità vedi FONTANA, *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Giappichelli, Torino, 2010, *passim*.

⁴⁷ Sulla maggiore proficuità di questi criteri vedi BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 16 del dattiloscritto.

⁴⁸ Vedi però V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo temperamento con le politiche sociali nazionali...*, cit., 23 che sottolinea come i parametri di giudizio applicati per gli altri caratteri di differenziazione protetti siano "ben più rigorosi".

⁴⁹ Ruolo tenuto, oggi, dalla sentenza C. giust., 19 gennaio 2010, n. 555/07, *Kücükdeveci*, *infra*, in questo numero, sez. *Giurisprudenza*, l'unica che adotta non solo argomentazioni ma anche un lessico chiaramente ancorati alle innovazioni del Trattato di Lisbona.

⁵⁰ ROCCELLA, IZZI, *Lavoro e diritto nell'Unione europea*, cit., 115.

speculare ampiezza delle deroghe al divieto⁵¹, la cui ricaduta innovativa, potenzialmente "eversiva"⁵², va prudentemente scongiurata in via di interpretazione. La Corte, in sostanza, non nega mai l'ampio margine discrezionale⁵³ del legislatore nazionale sui mezzi da apprestare per svolgere politiche sociali e di occupazione⁵⁴, ma rivendica il proprio "controllo e giudizio"⁵⁵ sulla fattispecie sottoposta dal rinvio per interpretazione⁵⁶.

Il controllo e il giudizio operato dalla Corte di giustizia si basa, come detto, sui parametri della legittimità delle finalità e della appropriatezza e necessità dei mezzi approntati, che possono tradursi facilmente come criteri di ragionevolezza o proporzionalità⁵⁷. Si tratta di clausole generali⁵⁸ interpretabili (e interpretate) elasticamente a diversi fini⁵⁹. Esse possono fungere da strumenti di ponderazione fra i diversi principi interni all'ordinamento⁶⁰ o, altrimenti, da ricettacolo dell'attuale forza espansiva dell'analisi economica del diritto⁶¹, promuovendo un'analisi efficientista dell'impatto delle norme sulla realtà di riferimento, come succede nel caso *Georgiev*⁶². In entrambi i casi, tali criteri implicano un immancabile momento "politico", cioè di scelta fra alternative di interpretazione possibili in assenza di precisi comandi di tipo

⁵¹ V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo contemperamento con le politiche sociali nazionali...*, cit., 8 definisce le deroghe previste all'art. 6 della direttiva "clausola di giustificazione omnibus".

⁵² Così LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozione, interessi, tutele*, cit., 156.

⁵³ V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo contemperamento con le politiche sociali nazionali...*, cit., 17 definisce tale principio "mantra".

⁵⁴ Vedi p.to 63 sentenza *Mangold*, p.ti 68-70 sentenza *Palacios de la Villa*, p.to 51 sentenza *Age Concern England*, p.to 45 sentenza *Hutter*, p.to 51 sentenza *Peterson*, p.to 38 sentenza *Kücükdeveci*, p.to 33 sentenza *Andersen*, p.to 41 sentenza *Rosebladt*, p.to 50 sentenza *Georgiev*. BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 16 del dattiloscritto nota che quando la Corte esprime dubbi su finalità o mezzi adoperati si limita a suggerirne la verifica al giudice nazionale, evitando di risolvere da sé i dubbi.

⁵⁵ IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, cit., 309.

⁵⁶ Così p.to 65 sentenza *Mangold*, p.to 71 sentenza *Palacios de la villa*, p.ti 51 e 65-67 sentenza *Age Concern England*.

⁵⁷ Così V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo contemperamento con le politiche sociali nazionali...*, cit., 5.

⁵⁸ Il termine ricorre in BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 23 del dattiloscritto e in V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo contemperamento con le politiche sociali nazionali...*, cit., 3.

⁵⁹ Vedi BRECCIA, *Clausole generali e ruolo del giudice*, in MAZZOTTA, *Ragioni del licenziamento e formazione culturale del giudice del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2008, 5.

⁶⁰ Come ha fatto G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, cit., vedi *supra*.

⁶¹ Vedi, sul tema, MAZZOTTA, *Valutare il diritto del lavoro: ovvero l'utopia della vita esatta*, in LD, 2010, 196.

⁶² Nel caso *Georgiev* la Corte di giustizia dubita della legittimità dei fini impliciti alla legge bulgara oggetto di attenzione sulla base dell'età media dei professori universitari, del loro numero complessivo e del conseguente giudizio di scarsa attrattività della professione nel territorio. A far emergere i dubbi della Corte, nell'indagine sulle finalità legittime, sono dati non normativi.

giuridico⁶³. Ciò che è del tutto fisiologico, se mantenuto entro i limiti della correttezza e dell'ossequio alle proprie funzioni. Il ruolo centrale che la Corte di giustizia veste su questo ed altri ambiti, fra l'altro, corrobora la tesi di quanti ritengono che nell'era della frammentazione del diritto e degli ordinamenti multilivello, gli organi giurisdizionali non statali tendono a svolgere un ruolo attivo di armonizzazione e dialogo interordinamentale⁶⁴.

Le sentenze in commento non offrono nuovi spunti argomentativi in tema di efficacia diretta delle direttive e di primato del diritto dell'UE su quelli nazionali.

La sentenza *Andersen* non affronta il problema perché il giudice di rinvio non esprime dubbi in merito. Con la sentenza *Georgiev*, invece, la Corte è espressamente investita della questione dell'efficacia diretta di tipo verticale⁶⁵, trattandosi del rapporto di lavoro con un'istituzione pubblica. La Corte conferma il proprio orientamento secondo cui, qualora sussistano i "presupposti necessari" affinché i singoli possano invocare le disposizioni di una direttiva dinanzi al giudice nazionale nei confronti dello Stato, la legge del paese membro contraria a tale direttiva deve essere disapplicata⁶⁶. Nulla si dice, pertanto, della "vexata quaestio"⁶⁷, degli effetti diretti orizzontali, ambito nel quale la problematica del primato del diritto dell'UE si fa spinosa e complicata⁶⁸.

Nelle sentenze annotate, inoltre, l'unico parametro normativo del diritto dell'UE considerato è la direttiva 2000/78/CE. Il quadro giuridico che fa da sfondo alle argomentazioni della Corte non viene completato, come in altri casi, dai nuovi riferimenti di diritto primario "post Lisbona"⁶⁹, utili a rafforzare l'effettività delle tutele

⁶³ Come nota IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, cit., 312; vedi anche PERA, *L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile secondo i giudici costituzionali*, in *RIMP*, 1967, 3-4, I, 929-930.

⁶⁴ Così S. CASSESE, *I tribunali di Babele*, Donzelli, Roma, 2009, 41 ss.

⁶⁵ Leggi l'originale ragionamento di CARINCI, PIZZOFRERATO, cit., 119 sull'inutilità di distinguere fra efficacia verticale e orizzontale.

⁶⁶ Esattamente come al p.to 81 sentenza *Petersen*.

⁶⁷ Così DI FEDERICO, *La sentenza Kucukdeveci, e la vexata quaestio degli effetti diretti (orizzontali) delle direttive*, in *RIDL*, 2010, II, 1002.

⁶⁸ Su questi temi vedi, fra gli ultimi interventi, CALAFÀ, *Le discriminazioni fondate sull'età: sequenza giurisprudenziale recente del fattore di rischio "emergente"*, cit., 993; FAVILLI, GIUBBONI, *Divieto di discriminazione in ragione dell'età ed efficacia diretta orizzontale dei principi generali dell'ordinamento europeo*, in *MGL*, 2010, 435; DI FEDERICO, *La sentenza Kucukdeveci, e la vexata quaestio degli effetti diretti (orizzontali) delle direttive*, cit., 1002 e ss.; DE MICHELE, *Trattato di Lisbona e diritto del lavoro italiano: alla ricerca di un nuovo sistema costituzionale delle fonti e delle tutele*, in *LG*, 2010, 113.

⁶⁹ Di "silenziosa entrata in vigore del trattato di Lisbona" e di "rivoluzione copernicana silenziosa" parla giustamente V. DE MICHELE, *Trattato di Lisbona e diritto del lavoro italiano: alla ricerca di un nuovo sistema costituzionale delle fonti e delle tutele*, cit., 123.

concretizzate nella Direttiva⁷⁰. In ogni caso, non vale opporre a tale considerazione che il parametro cui fa riferimento il giudice nella domanda di pronuncia pregiudiziale, fosse solo la direttiva, perché la Corte di giustizia è vincolata solo dalla domanda di compatibilità di una norma nazionale rispetto al diritto dell'UE nel suo complesso, non invece dal parametro normativo europeo eventualmente suggerito, che deve essere autonomamente individuato dalla Corte⁷¹.

In generale, un quadro giuridico aggiornato potrebbe comportare delle conseguenze sul piano delle argomentazioni e delle decisioni della Corte di giustizia, come dei giudici nazionali, sia per quanto riguarda l'ambito di applicazione del divieto di discriminazione⁷² – più ampio se fondato sul principio generale di parità di trattamento o sul diritto fondamentale a non subire discriminazioni *ex art. 21* della Carta di Nizza – sia per quanto riguarda l'efficacia diretta verticale e orizzontale – riconosciuta ai principi generali dell'UE e ai diritti fondamentali e non sempre alle direttive⁷³.

In materia di discriminazione per età si attendono altre sentenze che, ci si augura, possano riconoscere al trattato di Lisbona il giusto peso giuridico, perfezionando l'impostazione normativa e di ragionamento della sentenza *Kücükdeveci*, che rappresenta, probabilmente, la linea più avanzata raggiunta dalla Corte⁷⁴.

Sono attualmente in discussione la causa C-447/09, *Prigge*, la cui domanda di pronuncia pregiudiziale fa riferimento alla "direttiva e/o al diritto primario UE"; le cause C-297/10, *Henning* e C-298/10, *Mai*, (riunite) le cui domande fanno riferimento esclusivamente al diritto primario UE; le cause C-159/10, *Fucks* e C-160/10, *Kohler* (riunite). Potrebbe prospettarsi, infine, una questione pregiudiziale in relazione al recente *revirement* della Corte di cassazione italiana che ammette, ora, l'esclusione del computo del periodo di formazione e lavoro dagli aumenti periodici di anzianità in caso

⁷⁰ La Corte non fa riferimento all'assetto normativo dopo il trattato di Lisbona, forse perché tali riferimenti non avrebbero avuto risvolti pratici nelle vicende in questione. In ogni caso, lo sfondo normativo attuale su cui iscriverne la vicenda è ben più vasto della sola direttiva 78/2000/CE. Le fonti normative da richiamare sono l'art. 21 della Carta di Nizza, che esprime un divieto preciso e incondizionato di discriminare anche in base all'età, e l'art. 14 della CEDU, che assicura il rispetto dei diritti senza alcuna discriminazione. Con la nuova formulazione dell'art. 6 TUE, la Carta di Nizza è stata elevata al livello dei trattati UE, la CEDU assurge a contenitore dei principi generale del diritto UE. Per il riconoscimento di valore giuridico alla Carta di Nizza anche prima del trattato di Lisbona vedi, ad esempio, ALBI, *Il patrimonio costituzionale europeo e il diritto alle ferie come diritto fondamentale*, in RIDL 2008, II, 115.

⁷¹ Vedi in tema di discriminazione per età il p.to 32 della sentenza *Wolf*, e il p.to 48 della sentenza *Petersen*, in altri ambiti vedi il p.to 24 della sentenza C. giust., 25 gennaio 2007, n. 321/03, *Dyson*, in RFI, 2008, voce *Unione europea e Consiglio d'Europa*, n. 1703, e il p.to 64 della sentenza C. giust., 26 aprile 2007, n. 392/05, *Alevizos*, in GDir, 2007, 22, 82, con nota di CASTELLANETA, p.to 39 della sentenza C. giust., 14 ottobre 2010, n. 243/2009, *Fuß*, inedita a quanto consta.

⁷² BORELLI, *La Corte di Giustizia (ancora) alle prese con discriminazioni in ragione dell'età*, cit., 934.

⁷³ ROCCELLA, *Cfl, scatti di anzianità, discriminazioni in ragione dell'età: a proposito di un singolare revirement della cassazione*, cit., 18, nota 34.

⁷⁴ In tal senso BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, cit., 11 del dattiloscritto. Vedi le note a sentenza di GRASSO e MILITELLO, *Il principio di non discriminazione per età come principio generale di diritto dell'Unione europea: cosa insegna la sentenza "Kücükdeveci"*, entrambe in FI, 2011, IV, 158.

di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato⁷⁵.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

⁷⁵ Così ROCCELLA, *Cfl, scatti di anzianità, discriminazioni in ragione dell'età: a proposito di un singolare revirement della cassazione*, cit., 21.