



Nella causa innanzi alla Corte di Giustizia C-143/2016 (Abercrombie & Fitch Italia Srl contro Ant onino Bordonaro) l'Avvocato generale Bobek ha depositato, il 23/3/2017, le sue conclusioni.
L'Avvocato generale ha
proposto alla Corte di rispondere alla questione sollevata dalla Corte suprema di cassazione italiana come segue:

"*L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non ostano a una disposizione nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che prevede che i contratti di lavoro intermittente siano applicabili in ogni caso ai lavoratori con meno di venticinque anni di età a condizione che:*

–□□□□□□□□ *la normativa in parola persegua una finalità legittima collegata alla politica dell'occupazione e del mercato del lavoro, e*

– *raggiunga tale finalità con mezzi appropriati e necessari.*

Spetta al giudice nazionale stabilire se dette condizioni siano soddisfatte nel caso di specie."

LEGGI DI SEGUITO LE CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE BOBEK NELLA CAUSA C-143/16 (le sottolineature e il grassetto sono miei) ...

CONCLUSIONI DELL’AVVOCATO GENERALE

MICHAL BOBEK

presentate il 23 marzo 2017 (1)

Causa C 143/16

Abercrombie & Fitch Italia Srl

contro

Antonino Bordonaro

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Corte suprema di cassazione (Italia)]

«Domanda di pronuncia pregiudiziale – Politica sociale – Principi di parità di trattamento e di non discriminazione in ragione dell'età – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articolo 6, paragrafo 1 – Normativa nazionale che prevede contratti di lavoro intermittente con persone di età inferiore ai 25 anni»

I – **Introduzione**

1. Il «contratto di lavoro intermittente» previsto dal diritto italiano è un contratto di lavoro flessibile nell'ambito del quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro che può affidargli delle mansioni in modo intermittente, a seconda delle proprie esigenze. Il contratto in parola è di norma soggetto a condizioni oggettive attinenti al carattere intermittente dei servizi e alle esigenze individuate nei contratti collettivi .
In aggiunta, tuttavia, il suddetto contratto può essere proposto «in ogni caso» a lavoratori con meno di venticinque o con più di quarantacinque anni.

2. Per oltre un anno e mezzo il sig. Bordonaro ha lavorato presso la Abercrombie & Fitch Italia Srl. (in prosieguo: la «Abercrombie & Fitch») in forza di un contratto di lavoro intermittente. Al raggiungimento dei 25 anni, il suo contratto di lavoro veniva risolto in quanto la condizione collegata all'età non risultava più soddisfatta
.

3. In tale contesto di fatto e di diritto, la Corte suprema di cassazione (Italia) chiede se, nella parte in cui contiene condizioni specifiche di accesso e di licenziamento per le persone con meno di 25 anni, la disposizione italiana che disciplina i contratti di lavoro intermittenti sia contraria al principio di non discriminazione in base all'età sancito dalla direttiva 2000/78/CE (2) e dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

4. Nell'ambito della presente causa, la Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte») è chiamata a valutare, a quanto mi risulta per la prima volta (3), una misura nazionale che introduce condizioni specifiche per i lavoratori più giovani riguardo all'accesso ad un particolare tipo di contratto di lavoro flessibile dal punto di vista della discriminazione in base all'età.

II – **Contesto normativo**

A – *Diritto dell'Unione*

5. Il considerando 25 della direttiva 2000/78 prevede che «[i]l 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».

6. L’articolo 1 della direttiva 2000/78 indica l’obiettivo della direttiva, ovvero «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».

7. L’articolo 2 della direttiva così dispone:

«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;

(…)».

8. Sotto la rubrica «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all’età», l’articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 prevede quanto segue:

«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».

B – *Diritto italiano*

9. Secondo quanto indicato dal giudice del rinvio, l'articolo 34 del decreto legislativo n. 276/2003 sull'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (in prosieguo: il «decreto legislativo»), nella versione vigente all'epoca dell'assunzione del sig. Bordonaro (4), disponeva quanto segue:

«1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati».

10. Il giudice del rinvio spiega inoltre che, alla data del licenziamento del sig. Bordonaro, l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo n. 276/2003 stabiliva che «[i]l contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età» (5).

11. L'articolo 34 del decreto legislativo non è più in vigore. Il suo contenuto è stato però trasferito, in parte, nell'articolo 13 del decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 (la disposizione attualmente in vigore) (6).

III – **Procedimento principale e questione pregiudiziale**

12. Il sig. Bordonaro lavorava presso la Abercrombie & Fitch sulla base di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato stipulato il 14 dicembre 2010. Il 1° gennaio 2012 il contratto è stato convertito in un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Dalle osservazioni presentate alla Corte, emerge che il sig. Bordonaro lavorava in media tra le tre e le cinque volte a settimana. A partire dal 26 luglio 2012, non è stato più inserito nella programmazione di lavoro. Dopo aver richiesto informazioni al riguardo a mezzo e mail, il 30 luglio 2012 gli è stato comunicato il suo licenziamento, avvenuto il 26 luglio 2012 in ragione del compimento, da parte sua, del venticinquesimo anno di età. Pertanto, egli non soddisfaceva più le condizioni previste per il contratto di lavoro intermittente dalla normativa italiana.

13. Il sig. Bordonaro ha presentato ricorso dinanzi al Tribunale di Milano (Italia) sostenendo che il suo contratto ed il suo licenziamento erano illegittimi e chiedendo di essere reintegrato nella sua posizione. Il ricorso in parola è stato dichiarato improponibile con ordinanza successivamente riformata, in sede di impugnazione, dalla Corte d'appello di Milano (Italia). Ad avviso di quest'ultima, sia il contratto di lavoro intermittente concluso con il sig. Bordonaro in ragione della sua età, sia il suo licenziamento al compimento del venticinquesimo anno di età, erano discriminatori. Essa ha ritenuto che fosse sopraggiunto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed ha ordinato alla Abercrombie & Fitch di reintegrare il sig. Bordonaro nel suo posto di lavoro, risarcendogli altresì i danni.

14. La Abercrombie & Fitch ha presentato ricorso dinanzi alla Corte suprema di cassazione (giudice del rinvio) deducendo, in sostanza, che la Corte d'appello è incorsa in errore laddove ha ravvisato una violazione del principio di non discriminazione. La presente controversia verte su una legge che *favorisce* i lavoratori in ragione della loro età e non viceversa. La

Abercrombie & Fitch deduce, inoltre, che l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo è conforme alla direttiva e ha chiesto che la questione fosse rimessa alla Corte in via pregiudiziale.

15. Il giudice del rinvio, ritenendo che l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo n. 276/2003 potrebbe ledere il principio di non discriminazione in base all'età, stante lo specifico e caratterizzante riferimento all'età, ha sospeso il procedimento ed ha chiesto alla Corte di pronunciarsi in via pregiudiziale sulla seguente questione:

«Se la normativa nazionale di cui all'art. 34 del d.lgs. n. 276 del 2003, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non discriminazione in base all'età, di cui alla Direttiva 2000/78 e alla [Carta] (art. 21, n. 1)».

16. Hanno presentato osservazioni scritte il sig. Bordonaro, la Abercrombie & Fitch, il governo italiano e la Commissione europea, i quali hanno tutti svolto osservazioni orali all'udienza tenutasi il 12 gennaio 2017.

IV – **Analisi**

17. La presente causa riguarda una disposizione nazionale che permette ai datori di lavoro di stipulare, «in ogni caso», contratti di lavoro intermittente con soggetti con meno di 25 o con più di 45 anni (7). Nel contempo, la stessa tipologia di contratto è disponibile per i soggetti rientranti nella restante fascia «intermedia» di età solo a particolari condizioni. Inoltre, rispetto ai lavoratori con meno di 25 anni, la disposizione nazionale è stata interpretata nel senso che essa comporta la cessazione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento del venticinquesimo anno di età (8).

18. La questione sollevata dal giudice del rinvio riguarda tale disposizione unicamente rispetto alla sua applicazione ai lavoratori con età inferiore ai 25 anni. Essa verte sulla compatibilità della misura in parola con il divieto di discriminazione in base all'età sancito in due diversi strumenti del diritto dell'Unione – l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta e la direttiva 2000/78 – in una fattispecie che riguarda un rapporto giuridico tra soggetti privati.

19. Si rendono pertanto necessarie talune considerazioni preliminari (A) prima di affrontare nel merito la questione sollevata (B). Tali considerazioni preliminari riguardano l'individuazione delle disposizioni di diritto dell'Unione rilevanti ai fini dell'analisi della presente controversia (1) e la precisa portata della questione sollevata dal giudice del rinvio (2).

A – *Considerazioni preliminari*

1. Disposizioni di diritto dell'Unione rilevanti

20. Il divieto di discriminazione in base all'età è un principio generale del diritto dell'Unione codificato dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta. La direttiva 2000/78 rappresenta un'espressione specifica di tale principio nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro (9).

21. Per tale ragione, quando una situazione ricade nell'ambito di applicazione della direttiva, è quest'ultima – in quanto strumento più specifico – a rappresentare il contesto di analisi primario (10).

22. La situazione oggetto della presente causa ricade nell'ambito di applicazione della direttiva? Come costantemente stabilito dalla Corte, dal titolo, dal contenuto e dalla ratio della direttiva 2000/78 emerge che essa intende stabilire un quadro generale per garantire la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una tutela effettiva nei confronti delle discriminazioni fondate sui motivi elencati (11). Nello specifico, l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva stabilisce che quest'ultima si applica nei limiti dei poteri conferiti all'Unione europea a tutte le persone per quanto attiene «alle condizioni di accesso all'occupazione (…) compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia». In base all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), essa si applica anche «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione» (12).

23. La presente controversia concerne l'assunzione e il licenziamento. Non vi è dubbio che una disposizione come quella oggetto del procedimento principale riguardi le «condizioni di accesso all'occupazione» e le «condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento». Pertanto, essa rientra pienamente nell'ambito di applicazione ratione materiae della direttiva.

24. Per quanto attiene all'ambito di applicazione ratione personae della direttiva – soggetto a verifica fattuale definitiva da parte del giudice nazionale – esso è pacifico dal momento che il sig. Bordonaro può essere considerato un lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione. In base ai chiarimenti da lui forniti, egli aveva lavorato da tre a cinque volte a settimana per un periodo di oltre un anno e mezzo. La sua attività non può essere considerata puramente marginale o accessoria (13). Le condizioni di lavoro di una persona che ha stipulato un contratto di lavoro intermittente non escludono la qualifica del medesimo come lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione (14).

25. In tali circostanze, la direttiva è applicabile alla situazione che ha dato origine alla controversia oggetto della presente causa.

26. Il fatto che l'analisi contenuta, in prosieguo, nelle presenti conclusioni assuma la direttiva come ambito di analisi principale non preclude in alcun modo la contestuale applicabilità dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta. Infatti, fintantoché le disposizioni in questione rientrano nell'ambito del diritto dell'Unione attraverso l'applicazione della direttiva 2000/78, l'ambito di tutela della Carta trova applicazione in forza del suo articolo 51, paragrafo 1 (15).

27. Il rapporto tra l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta e la direttiva 2000/78 non è dunque di reciproca esclusione. Si tratta piuttosto di un rapporto di attuazione e complementarietà. Come già osservato, la direttiva rappresenta una specifica espressione del principio generale sancito dalla Carta. Il contesto di analisi rispettivamente fornito da entrambe è così destinato ad essere similare (16). Inoltre, ove opportuno, l'approccio seguito in entrambe dovrebbe seguire la medesima logica al fine di garantire un approccio coerente al controllo giurisdizionale del diritto dell'Unione e del diritto nazionale nell'ambito del divieto di discriminazione in base all'età nel settore dell'occupazione.

28. È inoltre chiaro che il principio di non discriminazione, quale sancito dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, resta applicabile anche a fronte di una contestuale applicazione

della direttiva 2000/78. Esistono, in particolare, due situazioni in cui l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta mantiene rilievo in un siffatto scenario. In primo luogo, le disposizioni della Carta restano pienamente applicabili ai fini di una potenziale coerente interpretazione del diritto derivato dell'Unione europea e del diritto nazionale rientrante nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione. In secondo luogo, le disposizioni della Carta rappresentano il criterio di riferimento ultimo per la validità del diritto derivato dell'Unione.

29. Inoltre, la «vita autonoma» del principio della parità di trattamento come principio generale di diritto o come diritto fondamentale sancito dalla Carta assume particolare rilievo quando, come ritenuto costantemente dalla Corte (17), la possibilità di ricorrere alla direttiva è ostacolata dal fatto che la controversia riguarda soggetti privati (18).

2. Precisa portata della questione sollevata dal giudice nazionale

30. Nelle memorie dinanzi alla presente Corte solo il sig. Bordonaro ha affermato che la disposizione nazionale in esame dovrebbe essere disapplicata e che il principio dell'Unione di non discriminazione in base all'età dovrebbe essere applicato direttamente.

31. Tuttavia, nel caso di specie, non si rende necessario affrontare la spinosa questione della potenziale applicabilità diretta dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta in un rapporto orizzontale essenzialmente per due ragioni.

32. In primo luogo, la questione preliminare sollevata dinanzi alla Corte riguarda esclusivamente la compatibilità «normativa» o «astratta» di una disposizione nazionale con il diritto dell'Unione. Una disposizione nazionale, applicabile di norma a tutti i rapporti giuridici, è compatibile con il diritto dell'Unione? Tale valutazione è preliminare e indipendente rispetto ai potenziali successivi rimedi disponibili in uno specifico caso di un rapporto di diritto privato. Questo significa che l'aspetto cruciale della presente controversia consiste nello stabilire se una disposizione nazionale, valutata in abstracto, a prescindere dalla sua applicazione nei rapporti verticali od orizzontali, sia compatibile con il diritto dell'Unione. Il giudice del rinvio non ha chiesto di pronunciarsi sulle conseguenze derivanti dall'eventuale non conformità della disposizione nazionale in esame con la direttiva.

33. In secondo luogo, come dedotto dalla Commissione e dalla Abercrombie & Fitch nelle loro memorie scritte e come confermato anche in udienza, la direttiva 2000/78 è stata recepita nel diritto italiano (19). L'importanza di tale aspetto dovrebbe essere espressamente sottolineata. Ciò significa che l'obbligo di non discriminazione in base all'età non scaturisce soltanto dalla direttiva, o solo dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, ma anche da disposizioni nazionali intese a recepire tali norme di diritto dell'Unione nel diritto nazionale.

34. In un contesto siffatto, il diritto dell'Unione potrebbe in seguito trovare applicazione nei rapporti orizzontali principalmente attraverso l'interpretazione del divieto nazionale di discriminazione in base all'età in conformità con le originarie (e poi parallele) disposizioni del diritto dell'Unione, come interpretate dalla Corte. Se necessario, il giudice nazionale prenderà poi in considerazione l'insieme delle norme giuridiche e applicherà i criteri ermeneutici di cui dispone (20). Nulla nell'ordinanza di rinvio indica che il giudice nazionale sia impossibilitato a interpretare la disposizione nazionale in esame in maniera conforme al diritto dell'Unione (21).

35. Il divieto di discriminazione in base all'età fondato sul diritto dell'Unione troverà quindi principalmente applicazione ai casi concreti a livello nazionale attraverso le sue disposizioni di attuazione nazionali, interpretate conformemente alle disposizioni di diritto dell'Unione da cui esse traggono origine. Il riconoscimento di tale circostanza permette di evitare malintesi circa la portata della potenziale applicabilità orizzontale diretta delle disposizioni della Carta. In pratica, esso circoscrive i casi in cui può essere contemplata una siffatta applicazione diretta delle disposizioni della Carta ai rapporti tra soggetti privati a situazioni numericamente molto limitate e piuttosto straordinarie. Esso tiene anche conto della prassi – a mio avviso ragionevole – di diversi ordinamenti giuridici di considerare il ruolo dei diritti fondamentali nei rapporti di diritto privato essenzialmente interpretativo: il contenuto dei diritti e degli obblighi, che devono essere fissati – quanto alla loro esistenza – dalla normativa nazionale, deve essere interpretato in conformità ai diritti fondamentali.

36. Alla luce delle suddette considerazioni preliminari, l'analisi da me svolta nella seguente sezione delle presenti conclusioni si concentrerà sulla compatibilità della disposizione nazionale in esame con la direttiva.

B – *Discriminazione in base all'età*

37. Il principio della parità di trattamento ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva vieta qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva. Tra i motivi in parola rientra l'età. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva, sussiste discriminazione *diretta* quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della suddetta direttiva, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (22).

38. La discriminazione in base all'età è diversa dagli altri «motivi sospetti», quali la religione o le convinzioni personali, l'handicap o le tendenze sessuali. Diversamente dagli altri motivi, la discriminazione diretta in base all'età può essere giustificata ai sensi della disciplina specifica di cui all'articolo 6 della direttiva (23). A norma del paragrafo 1 di detto articolo, 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.

39. Alla luce del suddetto contesto normativo, costituito dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva, la mia analisi si strutturerà come segue. In primo luogo esaminerò se esista una disparità di trattamento tra gruppi comparabili di soggetti in ragione di un motivo vietato (1). Analizzerò poi cosa s'intenda per trattamento «meno favorevole» (2). Affronterò infine le giustificazioni ammissibili, ossia la questione se la disparità di trattamento persegua una finalità legittima e se la misura sia appropriata e necessaria per il suo conseguimento (3).

1. Disparità di trattamento di situazioni analoghe sulla base di un motivo vietato

40. Comparabilità non significa essere identici. Si tratta soltanto di esaminare se, rispetto a una determinata qualità (ossia, il tertium comparationis, che può essere un valore, un obiettivo, un'azione, una situazione, ecc.) gli elementi di paragone (quali persone, imprese, prodotti, ecc.) dimostrino più analogie o più differenze (24). L'esame della comparabilità richiede di tener conto adeguatamente del contesto concreto in cui la valutazione è compiuta: quella del beneficio o del regime interessato (25). Come costantemente affermato dalla Corte, il carattere comparabile delle situazioni deve essere

valutato in maniera globale alla luce di tutti gli elementi che caratterizzano tali situazioni e alla luce dell'oggetto e dello scopo dell'atto che stabilisce la distinzione di cui trattasi (26).

41. Nel caso in esame, il contesto legislativo generale in cui si opera la comparazione è determinato dalla direttiva 2000/78. La qualità determinata rispetto alla quale il confronto deve essere effettuato è pertanto il trattamento (accesso, condizioni, licenziamento) in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

42. Gli elementi di paragone sono le persone destinatarie del suddetto trattamento (non) paritario . La normativa nazionale in esame (sia al momento dell'assunzione che del licenziamento) disciplina i contratti di lavoro intermittente. Essa prevede due diversi regimi a seconda dell'età del lavoratore. In primo luogo, a norma dell'articolo 34, paragrafo 1, del decreto legislativo, i datori di lavoro possono servirsi del contratto in parola a prescindere dall'età del lavoratore qualora siano soddisfatte determinate condizioni. L'applicazione del contratto di cui trattasi è subordinata al carattere discontinuo o intermittente delle prestazioni da erogare secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi per periodi predeterminati (27). In secondo luogo, ai sensi dell'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo, per i lavoratori con meno di 25 anni o con più di 45 anni (o, in base alla successiva modifica, con più di 55 anni), tali condizioni non devono essere necessariamente soddisfatte e i contratti di lavoro intermittente possono essere conclusi «in ogni caso». Inoltre, come precisato in udienza dal governo italiano, i contratti di lavoro intermittente stipulati in forza di quest'ultima disposizione con persone di età inferiore ai 25 anni si estinguono il giorno del compimento del venticinquesimo anno di età.

43. La norma in esame opera una distinzione tra tre gruppi di persone sulla base della loro età proprio rispetto all'accesso ad una particolare tipologia di contratto ed al licenziamento. Il regime in questione comporta che taluni soggetti siano trattati in maniera diversa rispetto ad altri unicamente in ragione dell'età, a prescindere dal fatto che essi possano trovarsi in situazioni analoghe in relazione alla natura delle prestazioni e delle mansioni, all'esperienza professionale o alle qualifiche.

44. Inoltre, per quanto riguarda il licenziamento automatico al compimento dei 25 anni, i lavoratori assunti con un contratto di lavoro intermittente ai sensi dell'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo che hanno raggiunto tale età si trovano in una situazione analoga a quella dei lavoratori più giovani assunti con il medesimo contratto, nonché a quella dei lavoratori

assunti in base all'articolo 34, paragrafo 1. Tuttavia, essi subiscono il licenziamento unicamente in ragione della loro età.

45. Sussiste pertanto una evidente disparità di trattamento in base all'età. La comparabilità dei suddetti diversi gruppi di persone potrebbe essere esclusa solo in presenza di un elemento – ad esempio, una caratteristica personale o una circostanza di fatto o di diritto – che renda le situazioni tanto diverse da far apparire il confronto illogico o irragionevole. Le differenze dovrebbero prevalere sulle similarità, o potrebbe anche esservi solo una differenza, benché fondamentale, tale da rendere impossibile la comparazione.

46. A mio avviso, ciò non si verifica nel caso di specie. Si potrebbe argomentare che il problema sociale della disoccupazione particolarmente elevata tra i giovani costituisca un siffatto elemento fondamentale di differenziazione. Così, dato che la disoccupazione tra i giovani può essere definita piuttosto elevata e strutturale, la popolazione giovanile cesserebbe di essere, in termini di accesso al mercato di lavoro, comparabile con il resto della popolazione. Si potrebbe affermare che essa forma una categoria a sé stante.

47. Non concordo con questa posizione. Come ho già rilevato, l'analisi della comparabilità ha carattere generale. Si tratta di esaminare, nel loro insieme, una serie di fattori rilevanti rispetto a una determinata qualità, oggetto della comparazione. Rispetto all'accesso e al trattamento nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, tutte le fasce di età possono essere destinatarie dei medesimi contratti. Tutte competono per le stesse posizioni lavorative. Pertanto, sono perfettamente comparabili (28).

48. La possibile esistenza di talune differenze parziali, come il fatto che una determinata fascia di età può presentare problemi specifici, può ovviamente assumere rilievo ai fini della motivazione della misura nazionale che cerca di affrontare tale problema. Essa può alimentare la politica alla base dell'adozione di detta misura. Tali considerazioni costituiscono tuttavia il fulcro della finalità legittima dedotta dal governo italiano. L'esame di tale elemento rientra pertanto nell'analisi della giustificazione della misura.

49. I giovani lavoratori cui si applica l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo si trovano quindi in una situazione analoga a quella di altri lavoratori e di altre persone in cerca di lavoro. È inoltre chiaro che, imponendo la risoluzione automatica del contratto con il compimento dei 25 anni, la disposizione di cui trattasi introduce anche una disparità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo che non hanno

raggiunto tale età o che hanno superato i 45 o i 55 anni e rispetto a quei lavoratori assunti in forza di contratti di lavoro intermittente in forza della disciplina generale di cui all'articolo 34, paragrafo 1, del decreto legislativo (29).

50. In sintesi, l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo introduce una *disparità di trattamento* tra gruppi comparabili, direttamente fondata soltanto su uno dei motivi vietati, vale a dire l'età.

2. Trattamento meno favorevole

51. In base all'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva in esame, la tutela di quest'ultima scatta quando una persona è trattata «meno favorevolmente di [un'altra]». Ciò significa che la disparità di trattamento deve integrare uno svantaggio o un danno della persona (o delle persone) di una determinata età.

52. Le cause in materia di discriminazione in base all'età sottoposte alla Corte riguardano di norma benefici, condizioni di lavoro o restrizioni che comportano chiaramente un vantaggio o uno svantaggio per un determinato soggetto richiedente (30). In tali casi, stabilire se la misura in esame vada a scapito di una persona è piuttosto semplice. Il mancato ottenimento di un beneficio, la percezione di un compenso inferiore o l'obbligo di andare in pensione contro la propria volontà costituiscono chiaramente un trattamento meno favorevole.

53. La causa in esame è però più complessa. La questione se la disposizione nazionale controversa avvantaggi o vada a discapito del gruppo tutelato ha dato origine a una discussione particolarmente ampia dinanzi alla Corte.

54. Il sig. Bordonaro afferma che il contratto di lavoro intermittente è una tipologia di contratto svantaggiosa. Non fornisce alcuna certezza quanto all'orario di lavoro ed ammette il licenziamento sulla base della sola età.

55. Nelle sue osservazioni scritte, la Commissione si è concentrata sull'elemento della cessazione automatica del contratto al compimento del venticinquesimo anno di età. A suo

avviso, tale elemento costituisce, ai fini della direttiva, una discriminazione diretta in base all'età.

56. Il governo italiano e la Abercrombie & Fitch contestano tale opinione. Essi affermano che la disparità di trattamento non equivale a un trattamento meno favorevole. I lavoratori di età inferiore ai 25 anni beneficiano effettivamente di un trattamento più favorevole rispetto a quelli che hanno raggiunto o superato tale età. Secondo la Abercrombie & Fitch, il contratto di lavoro intermittente rappresenta un'«opzione contrattuale ulteriore» che accorda uno status contrattuale privilegiato al lavoratore, che diviene più appetibile per i datori di lavoro. Il governo italiano ha osservato inoltre che il principio di non discriminazione si applica ad altre condizioni previste dal contratto di lavoro intermittente, quali la retribuzione, le ferie e la previdenza sociale.

57. Occorre precisare anzitutto l'assenza di elementi che indichino che la disposizione in esame ricade nella categoria dell'azione positiva. L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva stabilisce che, allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1. Le misure rientranti nella disposizione in parola hanno lo scopo, preciso e limitato, di prevenire o compensare disparità di fatto realmente esistenti (31).

58. Tuttavia, nel caso di specie, lungi dall'essere inequivocabilmente diretta a riconoscere un vantaggio volto ad assicurare completa parità nella vita professionale ai giovani lavoratori, la misura spiega effetti concreti che appaiono contrastanti. Da un certo punto di vista, si potrebbe ritenere che essa perpetui, nel mercato del lavoro, la posizione di maggiore precarietà della fascia più giovane della popolazione (32).

59. In ogni caso, il governo italiano ha confermato in udienza che la disposizione in esame non è intesa come una misura di azione positiva ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva.

60. Muovendo da tale affermazione, la valutazione dell'esistenza di un «trattamento meno favorevole» resta pertinente. È ovvio che la misura in esame ha effetti contrastanti. È anche evidente che la valutazione se una misura costituisca un trattamento meno favorevole può dipendere dal punto di vista di un potenziale richiedente e dall'oggetto dell'analisi.

61. Secondo il considerando 15 della direttiva, la valutazione dei fatti sulla base dei quali è possibile argomentare che sussiste discriminazione diretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali conformemente alle norme o alle prassi nazionali (33). Se tali fatti sono dimostrati, incombe alla parte convenuta provare che non si è verificata alcuna violazione del principio della parità di trattamento in conformità al meccanismo previsto all'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva in esame (34).

62. Così, anche in linea con la ripartizione dei compiti nell'ambito del procedimento di rinvio pregiudiziale di cui all'articolo 267 TFUE (35), la valutazione essenzialmente di fatto della sussistenza di un trattamento meno favorevole, fondamentale per accertare la discriminazione, spetta al giudice nazionale. **È tuttavia possibile fornire alcuni utili criteri di orientamento ad ausilio di detto giudice.**

63. Il licenziamento automatico al compimento del venticinquesimo anno di età può essere considerato un limite all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente ai sensi dell'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo. Da un certo punto di vista, si potrebbe infatti ritenere che la misura in esame sia diretta a non perpetuare la situazione di precarietà dei lavoratori che diventano gradualmente «meno giovani». Essa pone però anche i lavoratori nella posizione di essere licenziati indipendentemente dai loro risultati o dalla loro particolare condotta. È difficile contestare che tale elemento, considerato singolarmente, comporti un trattamento meno favorevole (36).

64. Tuttavia, come già suggerito, la valutazione del trattamento più o meno favorevole non può limitarsi, nel caso di specie, unicamente a un singolo elemento. La questione sollevata dal giudice del rinvio riguarda la norma sancita nell'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo, che contiene sia una parte dedicata all'accesso al lavoro, sia una parte attinente alla risoluzione del contratto. Le suddette due parti sono, a mio avviso, intrinsecamente connesse. Pertanto, al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, la valutazione della misura deve essere complessiva e globale, e deve bilanciare i diversi elementi del rapporto contrattuale, le condizioni e la retribuzione. In particolare, gli effetti del contratto devono essere valutati alla luce del complessivo contesto normativo applicabile che comprende la disciplina generale delle condizioni di lavoro connesse ad un contratto di lavoro intermittente (come il trattamento di fine rapporto, le ferie, la parità di posizione tra datore di lavoro e lavoratori e la possibilità per il lavoratore di rifiutare liberamente il lavoro), nonché la presa in considerazione degli effetti sull'accesso al mercato da parte dei giovani.

65. Nella sentenza Mangold la Corte ha ritenuto che *l'autorizzazione* a concludere, senza restrizioni, contratti a tempo determinato con lavoratori che avevano raggiunto una determina età ricadeva nella direttiva quale disparità di trattamento basata sull'età (37). Nella sentenza Georgiev la Corte ha dichiarato che l'imposizione di contratti a tempo determinato ai professori che avevano raggiunto i 65 anni di età costituiva una disparità di trattamento ai sensi dell'articolo 6 della direttiva, in quanto le loro condizioni di assunzione divenivano «più precarie» di quelle dei professori che hanno meno di 65 anni (38).

66. Dalla citata giurisprudenza emerge che, in presenza di una disparità di trattamento, il suo carattere meno favorevole viene determinato attraverso una valutazione complessiva delle condizioni scaturenti dai regimi contrattuali applicabili alle specifiche categorie di età, prendendo come punto di riferimento i rapporti di lavoro ordinari, anziché altre forme di lavoro più flessibili, come i contratti a tempo determinato. A seguito di siffatta valutazione, sono state qualificate come «trattamento meno favorevole» l'autorizzazione senza restrizioni e l'imposizione di specifiche forme contrattuali (a tempo determinato) caratterizzate da un grado di stabilità inferiore rispetto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato.

67. Nel caso di specie, il contratto di lavoro intermittente costituisce una forma contrattuale sui generis caratterizzata da una deroga ai «contratti ordinari» (sia a tempo pieno che a tempo parziale) in termini di organizzazione temporale del rapporto di lavoro. La flessibilità è applicata all'elemento temporale del rapporto di lavoro, la cui determinazione è rimessa ai datori di lavoro in base alle loro esigenze. L'applicazione dei contratti di lavoro intermittente comporta che un lavoratore non abbia un numero garantito di ore di lavoro e, pertanto, neppure un'entrata fissa. Mentre tale regime è applicabile ai lavoratori di tutte le categorie, sulla base di ragioni oggettive e nel rispetto di determinate condizioni, il regime per i lavoratori di età inferiore ai 25 anni costituisce, a sua volta, una deroga alle condizioni normative che giustificano il ricorso a detta tipologia di contratto sui generis.

68. D'altra parte, però, la disposizione in esame consente presumibilmente un più ampio accesso al mercato del lavoro per le persone con meno di 25 anni mediante un contratto particolarmente flessibile. Essa non esclude la possibilità che i datori di lavoro offrano a tali persone altre tipologie di contratto. Tuttavia, nel contempo, la possibilità di ricorrere ai contratti di lavoro intermittente in assenza di requisiti oggettivi potrebbe rendere più difficile, per le persone di età inferiore ai 25 anni, accedere ad altre tipologie di contratto, che non garantiscono al datore di lavoro tale flessibilità. Di conseguenza, i lavoratori più giovani potrebbero trovarsi, per una parte della loro vita lavorativa, in una condizione in cui è più difficile accedere alla «normale» occupazione (39). In sintesi, anche se il diritto dell'Unione non impedisce tali

modalità contrattuali più flessibili (40), la loro imposizione o la loro applicazione senza restrizioni a una determinata fascia di età può diventare problematica.

69. Inoltre, il fatto che il ricorso generalizzato ai contratti di lavoro intermittente sia limitato dal diritto nazionale (e che tali limitazioni siano state progressivamente intensificate nel tempo) indica che, rispetto alle condizioni di lavoro, l'applicazione del contratto non è considerata inequivocabilmente un trattamento più favorevole o protettivo sotto il profilo del diritto nazionale. Infatti, nelle sue osservazioni scritte, il governo italiano ha fatto riferimento al contratto in parola quale strumento «poco vincolante e meno costoso [rispetto al contratto di lavoro] ordinario».

70. In conclusione, quindi, a mio avviso, la valutazione dell'esistenza di un trattamento meno favorevole dovrebbe consistere in un esame complessivo degli effetti dell'applicazione della disposizione. Una siffatta valutazione richiede sia la conoscenza dell'impatto effettivo, sia la conoscenza del più ampio contesto normativo in cui la disposizione opera. Si tratta pertanto di una questione rimessa al giudice nazionale.

71. Nel compiere una siffatta valutazione occorre evitare due estremi. In primo luogo, come emerge dalla presente sezione, la valutazione del trattamento meno favorevole non dovrebbe focalizzarsi su una sola, oltremodo specifica, disposizione, letta isolatamente e senza tener conto del resto. In secondo luogo, una valutazione complessiva e globale implica che taluni singoli aspetti dell'insieme possono essere positivi, mentre altri possono risultare negativi. Difficilmente una misura potrebbe essere considerata esclusivamente favorevole in tutti i suoi elementi. È l'insieme che conta: nel complesso la misura peggiora la posizione del gruppo protetto?

72. Infine, occorre altresì ricordare che gli effetti della misura non devono essere confusi con il suo obiettivo, quale indicato dal governo italiano. La disposizione in esame può, infatti, essere volta a garantire ai lavoratori più giovani ulteriori possibilità di accesso al mercato del lavoro. Tuttavia, il criterio per accertare il carattere svantaggioso della misura rispetto al suddetto gruppo di persone è quello degli effetti che, anche in questo caso, nell'ambito della loro valutazione complessiva, comprendono non soltanto l'accesso al mercato ma anche le condizioni di lavoro e il licenziamento.

3. Giustificazione

73. Nel caso in cui il giudice nazionale ritenga che l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo costituisce un trattamento meno favorevole ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva, si rende necessario esaminare se tale disparità di trattamento possa essere giustificata sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva. Più nello specifico, in sede di valutazione si passa ad esaminare se la disparità di trattamento possa essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima (a), se i mezzi impiegati per conseguire tale finalità siano appropriati e se essi non eccedano quanto necessario per conseguirla (b).

a) Finalità legittima

74. Nel caso di specie, l'identificazione della finalità legittima perseguita dall'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo è stata oggetto di discussione. Come osserva il giudice del rinvio, il decreto legislativo non contiene alcun riferimento specifico agli obiettivi perseguiti attraverso il suo articolo 34, paragrafo 2.

75. In linea di principio, l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva impone agli Stati membri l'onere di dimostrare la legittimità dell'obiettivo perseguito nel rispetto di un'elevata soglia probatoria (41). Tuttavia, in mancanza di una precisazione rispetto all'obiettivo asseritamente sotteso alla misura, la Corte ha ammesso una certa flessibilità al fine di identificare le finalità sottostanti, ammettendo il ricorso ad elementi quali il contesto generale della misura interessata (42).

76. Il governo italiano ha indicato alcuni obiettivi diversi alla base della misura, in un certo qual modo collegati tra loro ma non interamente sovrapponibili. In primo luogo, la misura in esame è parte di un contesto normativo diretto a promuovere la flessibilità nel mercato del lavoro al fine di aumentare il tasso di occupazione. In secondo luogo, la normativa nazionale mira a favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. In terzo luogo, in udienza, il governo italiano ha inoltre spiegato che l'obiettivo, più specifico, sotteso alla particolare disposizione in esame è quello di fornire un'opportunità di prima occupazione, consentendo così di maturare un'esperienza iniziale e successiva rilevante sul mercato del lavoro pur senza garantire un'occupazione stabile.

77. La Commissione ha affermato che il suddetto obiettivo poteva essere ricavato anche dalla

«legge di delega» che costituisce la base del decreto legislativo in parola, il cui articolo 1, paragrafo 1, fa riferimento all'obiettivo di migliorare «le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riguardo alle donne e ai giovani» (43).

78. L'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva contiene un elenco esemplificativo di finalità legittime. Sono inclusi nell'elenco [gli obiettivi] di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale (44). L'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), **indica espressamente taluni esempi di disparità di trattamento legittima, come «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 più anziani e i lavoratori con persone a carico, **onde favorire l'inserimento professionale** o assicurare la protezione degli stessi».

79. La promozione dell'occupazione rappresenta quindi indubbiamente un obiettivo legittimo. A maggior ragione per quanto riguarda l'occupazione giovanile, questione che desta preoccupazione anche in seno alle istituzioni europee (45). La Corte ha già confermato, in più occasioni, che le finalità legittime ricomprendono la promozione delle assunzioni dirette a favorire l'accesso dei giovani all'esercizio di una professione (46) o il fatto di favorire il collocamento dei giovani nel mercato del lavoro onde promuovere il loro inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi (47).

80. La Corte ha anche riconosciuto che i provvedimenti adottati per favorire la flessibilità del mercato del lavoro possono essere considerati misure di politica occupazionale (48). A questo proposito, essa ha specificamente ammesso che le disposizioni nazionali possono riconoscere e riservare, nel perseguimento delle finalità legittime di pubblico interesse di politica dell'occupazione o del mercato del lavoro, un certo grado di flessibilità in favore dei datori di lavoro (49). In particolare, rappresenta una finalità legittima l'agevolazione dell'assunzione di giovani lavoratori aumentando la flessibilità della gestione del personale (50

).

81. Di conseguenza, ciascuna delle finalità indicate dal governo italiano e dalla Commissione potrebbe costituire, in linea di principio, una finalità legittima ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva.

82. Tuttavia, il problema specifico della fattispecie in esame non è l'assenza di qualsiasi finalità legittima. Al contrario, sembra esserci un'abbondanza di finalità invocate dal governo italiano, anche se ciascuna di esse conduce in una direzione in un certo qual modo diversa. I dubbi residui in merito all'obiettivo preciso perseguito nel caso di specie costituiscono una questione su cui si deve pronunciare il giudice nazionale.

83. La necessità di identificare chiaramente una specifica finalità legittima dietro la misura di cui trattasi diviene cruciale ai fini della successiva fase dell'analisi: la valutazione del carattere appropriato, coerente e necessario di tale misura. Tale valutazione, come qualsiasi esame di proporzionalità, si focalizza sul rapporto tra finalità e mezzi. Tuttavia, valutare il carattere appropriato dei mezzi scelti non è possibile se manca chiarezza rispetto alle finalità perseguite. Metaforicamente parlando, è difficile discutere se un percorso sia quello giusto se non è chiaro quale sia l'effettiva destinazione. Le finalità – delle quali molte possono essere perseguite contemporaneamente (51) – devono quindi essere identificate in modo chiaro.

b) Appropriatezza e necessità

84. L'appropriatezza valuta se i mezzi scelti siano idonei a conseguire l'obiettivo. La necessità si concentra sull'eventuale assenza di alternative meno invasive rispetto ai mezzi scelti. Entrambe le tipologie di esame presuppongono una conoscenza dettagliata del contesto normativo complessivo, come le disposizioni generali di tutela dei lavoratori, le norme specifiche di prevenzione degli abusi e le disposizioni che disciplinano le concrete condizioni lavorative previste per il contratto di lavoro intermittente oggetto di esame nella fattispecie. Spetta **pertanto**, ancora una volta, al giudice nazionale compiere una valutazione definitiva del carattere appropriato e necessario della disposizione nazionale in esame.

85. Le considerazioni che seguono mirano a fornire al giudice del rinvio alcune indicazioni ai fini

della suddetta valutazione, fatta salva una più precisa identificazione dell'obiettivo sottostante da parte di detto giudice. In quest'ottica, esaminerò i criteri di appropriatezza e di necessità rispetto a ciascuna delle finalità indicate dal governo italiano: l'obiettivo di promuovere la flessibilità nel mercato del lavoro (i), di favorire l'accesso dei giovani nel medesimo (ii), e di fornire ai giovani una prima opportunità di lavoro (iii).

86. A titolo di considerazione iniziale, comune alla presente sezione, occorre ricordare che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale nella scelta di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, nonché nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo (52). Tale margine discrezionale incontra tuttavia i suoi limiti nel fatto che non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età (53).

i) L'obiettivo di promuovere la flessibilità nel mercato del lavoro

87. Il governo italiano ha precisato che la disposizione nazionale in questione è parte di un più ampio quadro normativo che, nel corso dell'ultimo decennio, ha cercato di introdurre flessibilità nel mercato del lavoro.

88. In generale, una misura che autorizza tipologie di contratti di lavoro meno rigide per i datori di lavoro può essere considerata prima facie appropriata al fine di ottenere un maggiore grado di flessibilità nel mercato del lavoro.

89. Tuttavia, l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo ammette un ricorso più ampio a un contratto flessibile rispetto a specifiche fasce di età: le persone di età inferiore ai 25 anni e quelle con più di 45 anni. È quindi lecito chiedersi in che modo il fatto di agevolare, solo per determinati gruppi di età, l'accesso a una forma contrattuale flessibile persegua in maniera coerente l'obiettivo generale della flessibilità nel mercato del lavoro. In tale ottica, il giudice nazionale dovrà valutare il motivo per cui una misura che persegue un obiettivo generale di incremento della flessibilità nel mercato del lavoro dovrebbe applicarsi soltanto a particolari fasce d'età. In altri termini, se la flessibilità è un obiettivo riferibile al mercato del lavoro nel suo insieme, non è chiaro, in mancanza di ulteriori spiegazioni, perché l'onere di realizzarlo dovrebbe gravare soltanto su specifiche fasce di età.

90. Inoltre, nell'esaminare se la misura ecceda quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito, la disposizione di cui trattasi deve essere collocata nel suo contesto. Devono essere presi in considerazione i danni che essa può causare ai soggetti interessati (54). Nel valutare la necessità della misura rispetto all'obiettivo della promozione della flessibilità nel mercato del lavoro, il giudice del rinvio dovrà quindi esaminare se essa garantisca un equilibrio ragionevole tra gli interessi generali della politica occupazionale e i rischi, cui sono esposti i giovani lavoratori, di restare confinati nei gruppi più precari del mercato del lavoro.

ii) L'obiettivo di promuovere l'occupazione giovanile

91. Il governo italiano ha sostenuto che il maggiore accesso ai contratti di lavoro intermittente per le persone in cerca di lavoro di età inferiore ai 25 anni mira a raggiungere l'obiettivo di agevolare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro.

92. La Commissione ritiene tuttavia che tale obiettivo non venga perseguito in maniera coerente, dato che i giovani lavoratori assunti in base al regime in parola sono licenziati al compimento dei 25 anni di età. Tale previsione annulla i benefici della misura sull'occupazione giovanile.

93. Tenendo presente l'ampio margine discrezionale di cui gode il legislatore nazionale a tale riguardo, e in mancanza di dati ulteriori, in particolare statistici, non si può concludere in questa fase che la misura sia manifestamente inadeguata a raggiungere l'asserito obiettivo. Spetta al giudice nazionale, alla luce di adeguati elementi di fatto e di prova, stabilire se sia effettivamente così.

94. Occorre tuttavia ricordare che «[s]emplici affermazioni generiche, riguardanti l'attitudine di un provvedimento determinato a partecipare alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, non sono sufficienti affinché risulti che l'obiettivo perseguito da tale provvedimento possa essere tale da giustificare una deroga al principio in discorso, né costituiscono elementi sulla scorta dei quali poter ragionevolmente ritenere che gli strumenti prescelti siano atti alla realizzazione di tale obiettivo» (55).

95. Spetta, segnatamente, 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 (56). In tale contesto, è vero che le scelte legislative nel settore dell'occupazione, in cui gli Stati membri godono di una particolare discrezionalità, possono fondarsi su previsioni e considerazioni di ordine politico, le quali possono entrambe comportare un certo grado di incertezza (57). Il requisito di appropriatezza, imposto dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva, presuppone tuttavia quantomeno un rapporto logico di idoneità e coerenza tra l'obiettivo perseguito e i mezzi scelti.

96. Occorrerà quindi accertare se l'obiettivo di favorire l'assunzione di giovani sia perseguito in maniera coerente e sistematica dall'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo. In particolare, merita un esame ulteriore l'argomentazione dedotta dalla Commissione rispetto alla mancanza di coerenza interna di detta disposizione in ragione del licenziamento automatico al compimento dei 25 anni. Se supportata da ulteriori elementi di prova, si potrebbe infatti affermare che la disposizione in esame, invece di cercare una soluzione alla disoccupazione, sposta semplicemente il problema, rinviando la disoccupazione alla fascia di età successiva.

97. Sotto il profilo della necessità della misura, compete inoltre al giudice nazionale esaminare le alternative meno invasive rispetto al licenziamento automatico, che potrebbero consentire un approccio più sfumato alla limitazione in base all'età.

iii) Opportunità di ottenere una prima occupazione

98. In udienza, il governo italiano ha infine chiarito che l'obiettivo principale e specifico della disposizione in esame non è quello di consentire ai giovani un accesso al mercato del lavoro su base stabile, ma unicamente quello di riconoscere loro una prima possibilità di accesso a detto mercato. La finalità non è quella di inserire i giovani lavoratori nel mercato e di mantenerli occupati (a tempo indeterminato), ma di fornire loro una prima esperienza lavorativa che li porrà in seguito in una posizione migliore per competere sul mercato del lavoro. In altri termini, la disposizione nazionale contestata intendeva effettivamente compiere un passo verso il pieno accesso al mercato del lavoro. Il suo obiettivo consiste nel creare una certa uguaglianza di occasioni od opportunità cosicché, in una fase ulteriore, le persone di età inferiore ai 25 anni possano competere efficacemente con le fasce di età più avanzata.

99. Prima facie, l'età, in particolare se inferiore ai 25 anni, potrebbe essere impiegata come indicatore della mancanza di esperienza all'interno del mercato del lavoro. L'appropriatezza della misura rispetto a tale finalità deve, ancora una volta, essere accertata sulla base degli elementi di prova di cui dispone il giudice nazionale e tenendo in debito conto il margine discrezionale di cui gode il legislatore nazionale.

100. In particolare, il giudice del rinvio dovrà tener conto del fatto che la specifica disposizione in esame, pur perseguendo l'obiettivo di offrire una prima opportunità di lavoro, non richiede che le persone cui si applica l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo siano prive di una pregressa esperienza professionale. Tale disposizione fa infatti riferimento unicamente all'età e non è collegata ad esperienza, grado di istruzione o apprendistato.

101. Occorre inoltre osservare che, benché il governo italiano abbia affermato che la disposizione in parola non mira a creare opportunità di lavoro stabile, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso anche sotto forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato. Spetta al giudice nazionale valutare, per ragioni di coerenza, la rilevanza del suddetto aspetto, tenendo in debito conto la durata del periodo in cui il contratto di cui trattasi può trovare applicazione ai giovani lavoratori che hanno raggiunto l'età lavorativa in base al diritto nazionale.

102. Sotto il profilo del criterio della necessità, occorre accertare se non fosse stato possibile prevedere altri mezzi meno onerosi. In particolare, la valutazione della misura dovrà tener conto del fatto che la disposizione in esame si basa unicamente sull'età. Spetta al giudice nazionale stabilire se la misura avrebbe potuto ragionevolmente conseguire il presupposto obiettivo mediante idonei criteri aggiuntivi, prevedendo ad esempio, quale condizione, lo status di disoccupato o la mancanza di esperienza pregressa (58).

103. In aggiunta, il governo italiano ha anche affermato che l'obiettivo di garantire una prima esperienza lavorativa di carattere non stabile giustifica l'interruzione automatica del rapporto di lavoro al compimento del venticinquesimo anno di età. A suo dire, ciò consente alla misura di raggiungere un elevato livello di efficacia, garantendo l'accesso di un più ampio numero di persone alle posizioni disponibili. Secondo l'argomentazione in parola, la ratio sottostante è quella della ripartizione delle posizioni disponibili, che si traduce nell'offrire una fetta di torta a tutti.

104. Tuttavia, questa spiegazione della «ripartizione della torta» non sembra del tutto convincente. Una persona assunta in giovane età potrebbe godere della sua fetta di torta per parecchi anni, mentre le persone assunte in prossimità dei 25 anni ne beneficerebbero solo per pochi mesi. Perché non prevedere allora una durata massima del contratto applicabile a ciascuno, in modo da ripartire la «torta» in maniera più uniforme? La spiegazione della «ripartizione della torta» si rivela piuttosto come un ragionamento circolare proprio rispetto alla fascia di età al di sotto dei 25 anni: detta fascia di età deve dividersi la torta mentre ad altri è servito un pasto diverso?

105. In sintesi, in settori delicati come quelli dell'occupazione e della politica sociale, gli Stati membri godono di un ampio margine discrezionale. Essi possono perseguire un ampio numero di finalità legittime. Tuttavia, il perseguimento delle suddette finalità deve presentare un ragionevole grado di chiarezza e coerenza, racchiuso nei criteri di appropriatezza e necessità.

V – **Conclusione**

106. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere alla questione sollevata dalla Corte suprema di cassazione (Italia) come segue:

L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non ostano a una disposizione nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che prevede che i contratti di lavoro intermittente siano applicabili in ogni caso ai lavoratori con meno di venticinque anni di età a condizione che:

– la normativa in parola persegua una finalità legittima collegata alla politica dell'occupazione e del mercato del lavoro, e

– raggiunga tale finalità con mezzi appropriati e necessari.

Spetta al giudice nazionale stabilire se dette condizioni siano soddisfatte nel caso di specie.

1 – Lingua originale: l’inglese.

2 – Direttiva 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); in prosieguo: la «direttiva 2000/78» o la «direttiva».

3 – L’ordinanza del 16 gennaio 2008, Polier (C 361/07, non pubblicata, EU:C:2008:16) riguardava il contratto di lavoro francese «nouvelles embauches». La Corte ha ritenuto che la situazione non rientrasse nella sua competenza. Le questioni ivi sollevate dal giudice del rinvio non riguardavano tuttavia il principio di non discriminazione in base all’età.

4 – Decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (GURI n. 235 del 9 ottobre 2003, Supplemento Ordinario n. 159), e successive modifiche.

5 – Modifica introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (GURI n. 153, del 3 luglio 2012, Supplemento Ordinario n. 136).

6 – Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (GURI n. 144 del 24 giugno 2015, Supplemento Ordinario n. 34).

7 – Quest'ultimo limite di età è stato portato a 55 anni con una successiva riforma della disposizione in esame. V. paragrafo 10 delle presenti conclusioni.

8 – Benché il requisito secondo il quale «le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (...)» sia stato introdotto soltanto con la legge del 28 giugno 2012 (v. paragrafo 10 delle presenti conclusioni), il governo italiano ha precisato in udienza che l'articolo 34, paragrafo 2, del decreto legislativo è sempre stato interpretato nel senso che esso comporta la cessazione del contatto con il compimento dei 25 anni.

9 – V., ad esempio, sentenze del 19 aprile 2016, DI(C 441/14, EU:C:2016:278, punti 22 e 23 e giurisprudenza ivi citata), e del 21 dicembre 2016, Bowman (C 539/15, EU:C:2016:977, punto 19 e giurisprudenza ivi citata).

10 – V., in tal senso, sentenze del 7 giugno 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C 132/11, EU:C:2012:329, punti 22 e 23); dell'11 novembre 2014, Schmitzer(C 530/13, EU:C:2014:2359, punti 23 e 24); del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C 416/13, EU:C:2014:2371, punto 25), e del 21 gennaio 2015, Felber (C 529/13, EU:C:2015:20, punto 17).

11 – V., ad esempio, sentenza del 10 novembre 2016, de Lange (C 548/15, EU:C:2016:850, punto 16 e giurisprudenza ivi citata).

12 – V., ad esempio, sentenza del 21 gennaio 2015, Felber (C 529/13, EU:C:2015:20, punto 19).

13 – V., in tal senso, sentenza del 1° ottobre 2015, O (C 432/14, EU:C:2015:643, punti 22 e segg. e giurisprudenza ivi citata).

14 – V., in tal senso, sentenza del 26 febbraio 1992, Raulin(C 357/89, EU:C:1992:87, punto 11).

15 – V., in tal senso, sentenza del 19 aprile 2016, DI (C 441/14, EU:C:2016:278, punto 24).

16 – Per la stessa logica in uno scenario opposto, v. le mie conclusioni nella causa Fries (C 190/16, EU:C:2017:225).

17 – V., ad esempio, sentenze del 26 febbraio 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, punto 48); del 14 luglio 1994, Faccini Dori (C 91/92, EU:C:1994:292, punto 20); del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a. (da C 397/01 a C 403/01, EU:C:2004:584, punto 108); del 19 gennaio 2010, Kücükdeveci(C 555/07, EU:C:2010:21, punto 46), e del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale (C 176/12, EU:C:2014:2, punto 36).

18 – V. sentenze del 19 gennaio 2010, Kücükdeveci(C 555/07, EU:C:2010:21, punti 50 e 51), e del 19 aprile 2016, DI(C 441/14, EU:C:2016:278, punti da 35 a 37).

19 – In base alla documentazione messa a disposizione della presente Corte, la direttiva 2000/78 sembra essere stata recepita nel diritto italiano con il decreto legislativo del 9 luglio 2003, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GURI n. 187 del 13 agosto 2003).

20 – V., a questo proposito, sentenze del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a. (da C 397/01 a C 403/01, EU:C:2004:584, punto 113); del 19 gennaio 2010, Kücükdeveci (C 555/07, EU:C:2010:21, punto 48); del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale (C 176/12, EU:C:2014:2, punto 38), e del 19 aprile 2016, DI(C 441/14, EU:C:2016: 278, punto 31).

21 – Diversamente dalla situazione affrontata nelle sentenze del 19 gennaio 2010, Kücükdeveci(C 555/07, EU:C:2010:21, punto 49), e del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale (C 176/12, EU:C:2014:2, punto 40). Sull'eventuale impossibilità di un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione, v. anche sentenza del 19 aprile 2016, DI (C 441/14, EU:C:2016: 278, punto 37).

22 – V. anche, ad esempio, sentenza del 24 novembre 2016, Parris(C 443/15, EU:C:2016:897, punto 65).

23 – Sentenza del 5 marzo 2009, Age Concern England (C 388/07, EU:C:2009:128, punto 60). Per una discussione sulla «differente» natura dell'età quale «indice di discriminazione», v., ad esempio, le conclusioni dell'avvocato generale Mazák nella causa Palacios de la Villa(C 411/05, EU:C:2007:106, paragrafi da 61 a 64), e nella causa Age Concern England (C 388/07, EU:C:2008:518, paragrafi da 73 a 75), e le conclusioni dell'avvocato generale Jacobs nella causa Lindorfer/Consiglio (C 227/04 P, EU:C:2005:656 paragrafo 83 e segg.).

24 – V. le mie conclusioni nelle causeLidl (C 134/15, EU:C:2016:169, paragrafo 69), e Belgio/Commissione (C 270/15 P, EU:C:2016:289, paragrafo 30).

25 – V., in tal senso, sentenze del 12 dicembre 2013, Hay(C 267/12, EU:C:2013:823, punto 33 e giurisprudenza citata), e del 1° ottobre 2015, O (C 432/14, EU:C:2015:643, punto 32).

26 – V., ad esempio, sentenze del 16 dicembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e a. (C 127/07, EU:C:2008:728, punti 25 e 26 e giurisprudenza ivi citata), e del 1° ottobre 2015, O (C 432/14, EU:C:2015:643, punto 31).

27 – Il governo italiano ha precisato in udienza che, non essendo i suddetti contratti collettivi stati conclusi, le esigenze in questione sono state fissate con un decreto ministeriale adottato nel 2004.

28 – Questo è anche il motivo per cui, in questa sede, occorre distinguere la sentenza del 1° ottobre 2015, O (C 432/14, EU:C:2015:643, punti da 37 a 39). La causa verteva su una disposizione nazionale in base alla quale un'indennità di fine rapporto, versata al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato quando il rapporto contrattuale di lavoro non proseguiva sotto forma di un contratto a tempo indeterminato, non era dovuta nel caso in cui il contratto fosse stato concluso con un giovane per un periodo compreso nelle sue vacanze scolastiche o universitarie. La Corte ha dichiarato che detti studenti non si trovavano in una situazione oggettivamente comparabile a quella di altri lavoratori ammissibili alla suddetta indennità. Diversamente dalla causa O, nel caso di specie le persone di età inferiore ai 25 anni sono alla ricerca di una normale occupazione e non soltanto di un'esperienza lavorativa durante le vacanze estive. Per tale ragione, essi non formano uno specifico gruppo alla ricerca di una

diversa tipologia di esperienza professionale: ancora una volta, essi cercano probabilmente proprio lo stesso tipo di contratto che cerca il resto della popolazione.

---

29 – V., in tal senso, sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C 447/09, EU:C:2011:573, punto 44).

---

30 – V., ad esempio, in materia di calcolo dei diritti pensionistici, sentenza del 16 giugno 2016, Lesar (C 159/15, EU:C:2016:451). Sulla deduzione a fini fiscali delle spese di formazione, v. sentenza del 10 novembre 2016, de Lange (C 548/15, EU:C:2016:850). Sulle condizioni dell'avanzamento retributivo, v., ad esempio, sentenza del 21 dicembre 2016, Bowman (C 539/15, EU:C:2016:977). Sui limiti di età per l'esercizio di una professione, v., ad esempio, sentenze del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C 447/09, EU:C:2011:573), e del 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo (C 258/15, EU:C:2016:873). Sulla cessazione del rapporto di lavoro sulla base del pensionamento, v., ad esempio, sentenza del 12 ottobre 2010,Rosenbladt (C 45/09, EU:C:2010:601).

---

31 – V., per analogia, sentenza del 17 ottobre 1995, Kalanke(C 450/93, EU:C:1995:322, punto 18). Tali misure, consistenti in particolare in disposizioni volte a promuovere una certa preferenza in caso di nomina o di promozione, incontrano tuttavia taluni limiti. V., ad esempio, sentenze del 17 ottobre 1995, Kalanke(C 450/93, EU:C:1995:322, punto 22), e dell'11 novembre 1997, Marschall(C 409/95, EU:C:1997:533, punto 32).

---

32 – Nell'ambito della discriminazione in ragione del sesso, la Corte ha escluso la possibilità di considerare una misura nazionale come rientrante nell'«azione positiva» quando la disposizione in parola, lungi dall'assicurare nella pratica la piena parità, era invece tale da perpetuare una distribuzione tradizionale dei ruoli tra gli uomini e le donne. V., ad esempio, sentenza del 16 luglio 2015, Maïstrellis (C 222/14, EU:C:2015:473, punto 50 e giurisprudenza ivi citata).

---

33 – V. anche sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C‑159/10 e C‑160/10, EU:C:2011:508, punto 79).

---

34 – Sentenza del 25 aprile 2013, Asociaţia Accept (C‑81/12, EU:C:2013:275, punto 42).

---

35 – V., ad esempio, sentenza del 28 luglio 2016, Kratzer(C‑423/15, EU:C:2016:604, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

---

36 – V., ad esempio, sentenze del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa (C‑411/05, EU:C:2007:604, punto 51), e del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C‑447/09, EU:C:2011:573, punto 44).

---

37 – Sentenza del 22 novembre 2005, Mangold(C‑144/04, EU:C:2005:709, punto 57).

---

38 – Sentenza del 18 novembre 2010, Georgiev (C‑250/09 e C‑268/09, EU:C:2010:699, punti 33 e 34) che respinge le argomentazioni del governo bulgaro secondo cui la misura non integrava un trattamento sfavorevole.

---

39 – V., per analogia, sentenza del 22 novembre 2005, Mangold (C‑144/04, EU:C:2005:709, punto 64).

40 – V., ad esempio, sentenza del 12 ottobre 2004, Wippel(C 313/02, EU:C:2004:607).

41 – Sentenza del 5 marzo 2009, Age Concern England (C 388/07, EU:C:2009:128, punto 65).

42 – V., ad esempio, sentenze del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa (C 411/05, EU:C:2007:604, punti 56 e 57); del 5 marzo 2009, Age Concern England (C 388/07, EU:C:2009:128, punto 45); del 12 gennaio 2010, Petersen (C 341/08, EU:C:2010:4, punto 40), e del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C 416/13, EU:C:2014:2371, punto 62).

43 – Legge del 14 febbraio 2003, n. 30. GURI n. 47 del 26 febbraio 2003.

44 – V., in tal senso, sentenze del 5 marzo 2009, Age Concern England(C 388/07, EU:C:2009:128, punto 43); del 12 ottobre 2010, Rosenbladt(C 45/09, EU:C:2010:601, punto 40), e del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C 447/09, EU:C:2011:573, punto 80).

45 – V. raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (GU 2013, C 120, pag. 1). Tale strumento stabilisce degli orientamenti e raccomanda agli Stati membri di «garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta *qualitativamente valida* di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale ("garanzia per i giovani")» (il corsivo è mio).

46 – V., ad esempio, sentenze del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa(C□411/05, EU:C:2007:604, punto 65); del 12 gennaio 2010, Petersen(C□341/08, EU:C:2010:4, punto 68); del 18 novembre 2010, Georgiev (C□250/09 e C□268/09, EU:C:2010:699, punto 45), e del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C□159/10 e C□160/10, EU:C:2011:508, punto 49).

47 – Sentenza del 10 novembre 2016, de Lange (C□548/15, EU:C:2016:850, punto 27).

48 – Sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark(C□335/11 e C□337/11, EU:C:2013:222, punto 82).

49 – V. in tal senso, sentenze del 5 marzo 2009, Age Concern England (C□388/07, EU:C:2009:128, punto 46), e del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C□159/10 e C□160/10, EU:C:2011:508, punto 52).

50 – Sentenza del 19 gennaio 2010, Kücükdeveci(C□555/07, EU:C:2010:21, punti 35 e 36).

51 – V., in tal senso, sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C□159/10 e C□160/10, EU:C:2011:508, punti da 44 a 46 e giurisprudenza ivi citata).

52 – V., ad esempio, sentenza del 18 novembre 2010, Georgiev (C‑250/09 e C‑268/09, EU:C:2010:699, punto 50 e giurisprudenza ivi citata).

53 – V., ad esempio, sentenza del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C‑416/13, EU:C:2014:2371, punto 67 e giurisprudenza ivi citata).

54 – V., in tal senso, sentenze del 6 dicembre 2012, Odar (C‑152/11, EU:C:2012:772, punto 65), e dell'11 aprile 2013, HK Danmark(C‑335/11 e C‑337/11, EU:C:2013:222, punto 89).

55 – Sentenza del 5 marzo 2009, Age Concern England (C‑388/07, EU:C:2009:128, punto 51).

56 – V., in tal senso, sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C‑159/10 e C‑160/10, EU:C:2011:508, punto 82).

57 – V., in tal senso, sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler (C‑159/10 e C‑160/10, EU:C:2011:508, punto 81).

58 – V., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2005, Mangold(C‑144/04, EU:C:2005:709, punti 64 e 65).