Leggi di seguito la sentenza Mangold, tratta dal sito della Corte di giustizia. Importante il punto 75 per cui: *"75 Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve pertanto essere considerato un principio generale del diritto comunitario. Quando una normativa nazionale rientra nella sfera di applicazione di quest'ultimo , come è il caso dell'art. 14, n. 3, del TzBfG, modificato dalla legge del 2002, in quanto misura di attuazione della direttiva 1999/70 (v., a questo proposito, i punti 51 e 64 della presente sentenza), la Corte, adita in via pregiudiziale, deve fornire tutti gli elementi di interpretazione necessari alla valutazione, da parte del giudice nazionale, della conformità della detta normativa con tale principio (v., in questo senso, sentenza 12 dicembre 2002, causa C 442/00, Rodríguez Caballero, Racc. pag. I 11915, punti 30 32)."*

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

22 novembre 2005 (*)

«Direttiva 1999/70/CE – Clausole 2, 5 e 8 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 2000/78/CE – Art. 6 – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione legata all'età»

Nel procedimento C-144/04,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht München (Germania) con decisione 26 febbraio 2004, pervenuta in cancelleria il 17 marzo 2004, nel procedimento

Werner Mangold

contro

Rüdiger Helm,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente, dai sigg. C.W.A. Timmermans, A. Rosas e K. Schiemann, presidenti di sezione, dai sigg. R. Schintgen (relatore), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet e M. Ilešič, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig.ra K. Sztranc, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 26 aprile 2005,

viste le osservazioni presentate:

– per il sig. Mangold, dagli avv.ti D. Hummel e B. Karthaus, Rechtsanwälte;

– per il sig. Helm, da lui stesso, Rechtsanwalt;

– per il governo tedesco, dal sig. M. Lumma, in qualità di agente;

– per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re N. Yerrell e S. Grünheid nonché dai sigg. D. Martin e H. Kreppel, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 30 giugno 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La demanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle clausole 2, 5 e 8 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro») e attuato con direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43), nonché dell'art. 6 della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che contrappone il sig. Mangold al sig. Helm in merito al contratto di lavoro a tempo determinato che lo vincola a quest'ultimo (in prosieguo: il «contratto»).

Contesto normativo

La normativa comunitaria

L'accordo quadro

3 «L'accordo quadro, a tenore della sua clausola 1, ha come oggetto:

a) migliorare la qualità di lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione,

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

4 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro prevede:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore in ciascuno Stato membro».

5 A tenore della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro:

«Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi, e in un modo che tenga conto delle esigenze di settore o categorie specifiche di lavoratori, una o più misure relative a:

a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;

b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;

c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti».

6 La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro dispone:

«L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso».

La direttiva 2000/78

7 La direttiva 2000/78 è stata adottata sulla base dell'art. 13 CE. I 'considerando' 1, 4, 8 e 25 di tale direttiva sono così formulati:

«(1) Conformemente all'articolo 6 del Trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali[,] e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(…)

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

(…)

(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.

(…)

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

8 La direttiva 2000/78, a tenore del suo art. 1, «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

9 L'art. 2 della direttiva 2000/78, intitolato «Nozione di discriminazione», nn. 1 e 2, lett. a), enuncia:

«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».

10 L'art. 3 della direttiva 2000/78, intitolato «Campo di applicazione», al n. 1 prevede quanto segue:

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

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

(…)

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

(…)».

11 La direttiva 2000/78, all'art. 6, n. 1, è così formulata:

«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.

12 Conformemente all'art. 18, n. 1, della direttiva 2000/78, gli Stati membri dovevano adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla detta direttiva entro il 2 dicembre 2003. Tuttavia, secondo il secondo capoverso del detto articolo:

«Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio».

13 Poiché la Repubblica federale di Germania ha chiesto di beneficiare di un siffatto termine

supplementare per la trasposizione della detta direttiva, tale termine, per quanto riguarda tale Stato membro, scadrà il 2 dicembre 2006.

La normativa nazionale

14 L'art. 1 della legge per l'incremento dell'occupazione (Beschäftigungsförderungsgesetz), come modificata con legge 25 settembre 1996 (BGBl. 1996 I, pag. 1476; in prosieguo: la «BeschFG 1996»), prevedeva:

«(1) I contratti di lavoro a tempo determinato sono ammessi per la durata massima di due anni. Entro tale limite massimo totale di due anni, un contratto a tempo determinato può essere rinnovato al massimo tre volte.

(2) I contratto di lavoro a tempo determinato sono ammessi senza la condizione di cui al n. 1 se il lavoratore ha raggiunto l'età di 60 anni al momento in cui inizia il rapporto di lavoro a tempo determinato.

(3) I contratti di lavoro ai sensi dei nn. 1 e 2 non sono consentiti qualora esista uno stretto legame con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato o con un precedente contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi del n. 1 con lo stesso datore di lavoro. Si presume un siffatto stretto legame in particolare quando l'intervallo tra i due contratti di lavoro è inferiore ai quattro mesi.

(4) La possibilità di limitare la durata dei contratti di lavoro per altri motivi resta immutata.

(…)».

15 Ai sensi dell'art. 1, n. 6, del BeschFG 1996, tale normativa era applicabile sino al 31 dicembre 2000.

16 La direttiva 1999/70 che dà attuazione all'accordo quadro è stata trasposta nell'ordinamento giuridico tedesco dalla legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato, che modifica o abroga altre disposizioni in materia di lavoro (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), del 21 dicembre 2000 (BGBl. 2000 I, pag. 1966; in prosieguo: la «TzBfG»). Tale legge è entrata in vigore il 1° gennaio 2001.

17 A tenore dell'art. 1 della TzBfG, intitolato «Obiettivo»:

«La legge mira ad incentivare il lavoro a tempo parziale, a stabilire le condizioni sulla possibilità di concludere contratti di lavoro a tempo determinato e a impedire la discriminazione dei lavoratori occupati a tempo parziale e dei lavoratori aventi un contratto a durata determinata».

18 L'art. 14 del TzBfG, che disciplina i contratti a tempo determinato, dispone:

«(1) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro è consentita quando sia giustificata da una ragione obiettiva. In particolare, una ragione obiettiva sussiste qualora:

1. l'azienda necessiti della prestazione di lavoro in questione solo in via temporanea;

2. la durata a tempo determinato del contratto sia connessa ad attività di formazione o di studio al fine di agevolare il passaggio del lavoratore ad un'occupazione connessa;

3. il lavoratore venga assunto per sostituire un altro lavoratore;

4. le caratteristiche della prestazione lavorativa giustifichino la durata a tempo determinato;

5. la durata a tempo determinato sia in funzione di un periodo di prova;

6. ragioni inerenti alla persona del lavoratore giustifichino la durata a tempo determinato;

7. il lavoratore venga remunerato con risorse di bilancio finanziariamente destinate per un'occupazione a tempo determinato ed assunto in conformità a tale destinazione, oppure

8. la durata a tempo determinato sia dovuta ad una transazione giudiziale.

(2) La durata massima consentita dei contratti di lavoro a tempo determinato in assenza di una ragione obiettiva è di due anni. Entro tale limite, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato al massimo per tre volte. Non è consentito stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della prima frase con un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con lo stesso datore di lavoro. Un contratto collettivo può derogare alla prima frase fissando il numero dei rinnovi o la durata massima. Il datore di lavoro o lavoratori del settore interessato da una contrattazione collettiva ma a questa non soggetti, possono concordare l'applicazione della normativa collettiva.

(3) Non è richiesta una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore all'inizio del rapporto abbia già compiuto 58 anni. Non è consentita la fissazione di una durata determinata qualora vi sia una stretta connessione con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Una tale stretta connessione deve in particolare presumersi qualora tra i due contratti di lavoro vi sia un intervallo di tempo inferiore ai sei mesi.

(4) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro necessita della forma scritta».

19 L'art. 14, n. 3 del TzBfG è stato modificato dalla prima legge per prestazioni di servizi moderni sul mercato del lavoro 23 dicembre 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 14607; in prosieguo: la «legge del 2002»). La nuova versione della detta disposizione, in vigore dal 1° gennaio 2003, è così formulata:

«Non è richiesta una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore all'inizio dell'accordo abbia già compiuto 58 anni. Non è consentito stipulare un contratto a tempo determinato qualora vi sia una stretta connessione obiettiva con un precedente contratto a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Una tale stretta connessione obiettiva deve ritenersi in particolare sussistente qualora tra i due contratti di lavoro vi sia un intervallo di tempo inferiore ai 6 mesi. Fino al 31 dicembre 2006 l'età di 58 anni indicata nella prima frase è sostituita con quella di 52 anni».

La controversia di cui alla causa principale e le questioni pregiudiziali

20 Il 26 giugno 2003 il sig. Mangold, che aveva all'epoca 56 anni, stipulava con il sig. Helm, che esercita la professione di avvocato, il contratto qui in esame con effetto dal 1° luglio 2003.

21 A tenore dell'art. 5 del contratto:

«1. Il rapporto di lavoro inizia il 1° luglio 2003 e scade il 28 febbraio 2004.

2. La limitazione nel tempo del presente contratto si fonda sulla disposizione relativa alla facilitata conclusione di contratti a tempo determinato con lavoratori anziani di cui all'art. 14, n. 3, quarta frase, in combinato disposto con la prima frase, del TzBfG (…), in quanto il lavoratore ha più di 52 anni.

3. Le parti concordano che quella sopraindicata è la sola ragione di limitazione nel tempo sulla quale si basa il patto di durata a tempo determinato del presente contratto. Altre ragioni che consentono la conclusione di contratti a tempo determinato, in via di principio ritenute ammissibili dalla legge e dalla giurisprudenza, vengono espressamente escluse e non costituiscono oggetto del presente patto di durata a tempo determinato».

22 Secondo il sig. Mangold, il detto art. 5, laddove limita la durata del suo contratto sebbene siffatta limitazione sia conforme all'art. 14, n. 3 del TzBfG, è in contrasto con l'accordo quadro e

la direttiva 2000/78.

23 Il sig. Helm sostiene che la clausola 5 dell'accordo quadro prescrive agli Stati membri di adottare misure per evitare abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, in particolare esigendo ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti, o fissando una durata massima complessiva dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o ancora limitando il numero dei rinnovi di tali contratti o rapporti di lavoro.

24 Orbene, a suo avviso, anche se l'art. 14, n. 3, quarta frase, del TzBfG non prevede espressamente siffatte condizioni restrittive nel caso di lavoratori anziani, esiste senz'altro una ragione obiettiva, ai sensi della clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro, che giustifica la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, che è data dalla difficoltà, per tali lavoratori, di trovare un impiego in considerazione delle caratteristiche del mercato del lavoro.

25 L'Arbeitsgericht München nutre dubbi circa la compatibilità dell'art. 14, n. 3, prima frase, del TzBfG con il diritto comunitario.

26 In primo luogo, il detto giudice considera che tale disposizione è in contrasto con il divieto di «reformatio in peius» sancito dalla clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, in quanto, in occasione della trasposizione della direttiva 1999/70, ha abbassato da 60 a 58 anni l'età delle persone escluse dalla protezione contro il ricorso non giustificato da ragioni obiettive ai contratti di lavoro a tempo determinato e, di conseguenza, il livello generale di tutela di cui tale categoria di lavoratori fruisce. Una siffatta disposizione sarebbe altresì in contrasto con la clausola 5 dell'accordo quadro che è inteso a prevenire il ricorso abusivo a siffatti contratti, laddove non prevede alcuna restrizione alla stipula di tali contratti da parte di numerosi lavoratori rientranti in una categoria contraddistinta unicamente dall'età.

27 In secondo luogo, il giudice a quo si interroga sulla compatibilità di una normativa quale quella di cui all'art. 14, n. 3, del TzBfG con l'art. 6 della direttiva 2000/78, in quanto l'abbassamento, operato dalla legge del 2002, da 58 a 52 dell'età alla quale è consentito concludere contratti di lavoro a tempo determinato, senza ragioni obiettive, non garantirebbe la protezione delle persone anziane sul lavoro. Anche il principio di proporzionalità non sarebbe rispettato.

28 È vero che il detto giudice constata che, alla data della stipula del contratto, cioè il 26 giugno 2003, il termine di trasposizione nella normativa nazionale della direttiva 2000/78 non era ancora scaduto. Tuttavia, ricorda che, secondo il punto 45 della sentenza 18 dicembre 1997, causa C 129/96, Inter-Environnement Wallonie (Racc. pag. I 7411), lo Stato membro destinatario della direttiva non può adottare in pendenza del termine di trasposizione disposizioni che possano compromettere gravemente il risultato prescritto dalla direttiva stessa.

29 Orbene, nella causa principale, la modifica apportata all'art. 14, n. 3, del TzBfG mediante la legge del 2002 è entrata in vigore il 1° gennaio 2003, cioè dopo la pubblicazione della direttiva 2000/78 nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, ma prima della scadenza del termine di trasposizione previsto dall'art. 18 di tale direttiva.

30 In terzo luogo, il giudice a quo solleva la questione se il giudice nazionale sia tenuto, in una causa tra privati, a disapplicare norme di diritto nazionale incompatibili con il diritto comunitario. Considera a tal riguardo che il primato di quest'ultimo dovrebbe indurlo a concludere che l'art. 14, n. 3, del TzBfG è totalmente inapplicabile e che, pertanto, deve trovare applicazione la regola fondamentale sancita nel n. 1 del medesimo articolo, secondo la quale deve esistere una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

31 Ciò considerato, l'Arbeisgericht München ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) a) Se la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro (…) debba essere interpretata nel senso che nell'ambito della sua attuazione nell'ordinamento interno vieta una "reformatio in peius" attraverso un abbassamento dell'età da 60 a 58 anni.

b) Se la clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro (…) debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale la quale – come quella controversa nel caso di specie – non contenga alcuna limitazione ai sensi delle tre alternative previste al n. 1.

2) Se l'art. 6 della direttiva (…) 2000/78/CE, debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale la quale – come quella controversa nel caso di specie – consenta di concludere contratti a tempo determinato con lavoratori che abbiano compiuto i 52 anni in assenza di una ragione obiettiva, così derogando al principio della necessaria presenza

di una ragione obiettiva.

3) Se, nel caso in cui una delle tre precedenti questioni venga risolta affermativamente, il giudice nazionale debba disapplicare la normativa nazionale contrastante con il diritto comunitario e se trovi quindi applicazione il principio generale di diritto interno secondo cui un contratto di lavoro a tempo determinato è ammissibile solo in presenza di una ragione obiettiva».

Sulla ricevibilità del rinvio pregiudiziale

32 Nel corso dell'udienza, la Repubblica federale di Germania ha messo in dubbio la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale sostenendo che la controversia di cui alla causa principale avrebbe carattere fittizio o artificiale. Infatti, il sig. Helm avrebbe già in passato pubblicamente difeso una tesi identica a quella del sig. Mangold circa l'illegittimità dell'art. 14, n. 3, del TzBfG.

33 A questo proposito va ricordato che, ai sensi dell'art. 234 CE, quando una questione sull'interpretazione del Trattato o degli atti derivati adottati dalle istituzioni della Comunità è sollevata dinanzi ad un giudice di uno Stato membro, tale giudice, qualora reputi necessaria per emanare la sua sentenza una decisione su questo punto, può domandare alla Corte di pronunciarsi sulla questione (v., tra l'altro, sentenza 21 marzo 2002, causa C 451/99, Cura Anlagen, Racc. pag. I 3193, punto 22).

34 Nell'ambito di questo procedimento di rinvio, il giudice nazionale, che è l'unico ad avere conoscenza diretta dei fatti della causa, è nella situazione più idonea per valutare, tenuto conto delle peculiarità di questa, la necessità di una decisione pregiudiziale ai fini della pronuncia della propria sentenza (v. sentenze 16 luglio 1992, causa C 83/91, Meilicke, Racc. pag. I-4871, punto 23; 7 luglio 1994, causa C 146/93, McLachlan, Racc. pag. I 3229, punto 20; 9 febbraio 1995, causa C 412/93, Leclerc Siplec, Racc. pag. I 179, e 30 settembre 2003, causa C 167/01, Inspire Art, Racc. pag. I 10155, punto 43).

35 Di conseguenza, se la questione sollevata dal giudice a quo verte sull'interpretazione di una disposizione di diritto comunitario, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (v. sentenze 8 novembre 1990, causa C-231/89, Gmurzynska-Bscher, Racc. pag. I 4003, punto

20; Leclerc Siplec, cit., punto 11; 23 febbraio 1995, cause riunite C 358/93 e C 416/93, Bordessa e a., punto 10, e Inspire Art, cit., punto 44).

36 Tuttavia, la Corte sostiene che le spetta esaminare le condizioni in cui è stata adita dal giudice nazionale al fine di verificare la propria competenza. Infatti, lo spirito di collaborazione che deve presiedere al funzionamento del rinvio pregiudiziale implica che, dal canto suo, il giudice nazionale tenga presente la funzione assegnata alla Corte, che è quella di contribuire all'amministrazione della giustizia negli Stati membri e non di esprimere pareri consultivi su questioni generali o teoriche (sentenze 3 febbraio 1983, causa 149/82, Robards, Racc. pag. 171, punto 19; Meilicke, cit., punto 25, e Inspire Art, cit., punto 45).

37 In considerazione di questo compito la Corte ha ritenuto di non poter statuire su una questione pregiudiziale sollevata dinanzi ad un giudice nazionale, quando risulti manifesto che l'interpretazione del diritto comunitario non ha alcun rapporto con la realtà o con l'oggetto della causa principale.

38 Tuttavia, nella causa principale non risulta assolutamente contestabile che l'interpretazione del diritto comunitario richiesta dal giudice a quo risponde effettivamente ad una esigenza obiettiva inerente alla soluzione di una controversia dinanzi ad esso pendente. Infatti, non è contestato che il contratto è stato effettivamente eseguito e che la sua applicazione solleva una questione di interpretazione del diritto comunitario. La circostanza che le parti di cui alla causa principale concorderebbero sull'interpretazione dell'art. 14, n. 3, del TzBfG non è tale da inficiare l'effettività di tale controversia.

39 Si deve di conseguenza considerare la domanda di pronuncia pregiudiziale ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione, lett. b)

40 Con la prima questione, lett. b), che va esaminata per prima, il giudice a quo vuole sapere se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta ad

una normativa nazionale, quale quella di cui alla causa principale, che non contiene nessuna delle restrizioni previste dalla detta clausola per il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato.

41 Si deve a questo proposito ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira a «prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

42 Orbene, come confermato dalle parti nella causa principale nel corso dell'udienza, il contratto è il primo e unico contratto di lavoro tra esse stipulato.

43 Ciò considerato, l'interpretazione della clausola 5, punto 1, è chiaramente priva di pertinenza ai fini della soluzione della controversia per la quale è stato adito il giudice a quo e, di conseguenza, la prima questione, lett. b), non va risolta.

Sulla prima questione, lett. a)

44 Con la prima questione, lett. a), il giudice a quo vuole sapere se la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale quale quella di cui alla causa principale, la quale, in occasione della trasposizione della direttiva 1999/70, ha abbassato l'età oltre la quale i contratti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi senza restrizioni da 60 a 58 anni.

45 In limine, è giocoforza constatare che, nella causa principale, il contratto è stato concluso il 26 giugno 2003, cioè sotto la vigenza del TzBfG, come modificato dalla legge del 2002, la quale ha abbassato da 58 a 52 anni l'età oltre la quale è senz'altro possibile concludere contratti di lavoro a tempo determinato. Nella specie, è pacifico che il sig. Mangold è stato assunto dal sig. Helm all'età di 56 anni.

46 Il giudice a quo considera tuttavia che l'interpretazione della detta clausola 8, punto 3, potrebbe essergli utile per valutare la legittimità dell'art. 14, n. 3, del TzBfG nella versione iniziale, in quanto, se quest'ultima non fosse conforme al diritto comunitario, ciò avrebbe l'effetto

di rendere caduca la modifica operata dalla legge 2002.

47 Ad ogni modo, si deve constatare che il legislatore tedesco, già in occasione della trasposizione nel diritto interno della direttiva 1999/70, aveva abbassato l'età oltre la quale potevano essere conclusi contratti di lavoro a tempo determinato da 60 a 58 anni.

48 Secondo il sig. Mangold, una siffatta «reformatio in peius», al pari di quella operata dalla legge del 2002, è in contrasto con la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro.

49 Il governo tedesco, al contrario, ritiene che il detto abbassamento di età sia stato compensato dal riconoscimento ai lavoratori vincolati da un contratto di lavoro a tempo determinato di nuove garanzie sociali, come l'emanazione di un divieto generale di discriminazione e l'estensione alle piccole imprese, come pure ai rapporti di lavoro di breve durata, delle restrizioni previste per il ricorso a siffatto tipo di contratti.

50 A questo proposito, dalla formulazione stessa della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro risulta che l'applicazione di questo non costituisce per gli Stati membri un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerta ai lavoratori nell'ordinamento giuridico nazionale nel settore rientrante sotto il detto accordo.

51 L'espressione «applicazione», utilizzata senza ulteriori precisazioni nella clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro non riguarda la sola iniziale trasposizione della direttiva 1999/70 e, in particolare, del suo allegato contenente l'accordo quadro, ma copre ogni misura nazionale intesa a garantire che l'obiettivo da questa perseguito possa essere raggiunto, comprese le misure che, successivamente alla trasposizione propriamente detta, completano o modificano le norme nazionali già adottate.

52 Per contro, una «reformatio in peius» della protezione offerta ai lavoratori nel settore dei contratti a tempo determinato non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro quando non è in alcun modo collegata con l'applicazione di questo.

53 Orbene, sia dalla decisione di rinvio sia dalle osservazioni presentate dal governo

tedesco nel corso dell'udienza, risulta come rilevato dall'avvocato generale nei paragrafi 75–77 delle sue conclusioni, che i successivi abbassamenti dell'età oltre la quale è consentita la stipula di contratti a tempo determinato senza restrizioni sono giustificati non già dalla necessità di applicare l'accordo quadro, ma da quella di incentivare l'occupazione delle persone anziane in Germania.

54 Ciò considerato, la prima questione, lett. a), va risolta dichiarando che la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa quale quella controversa nella causa principale, la quale, per motivi connessi alla necessità di promuovere l'occupazione e indipendentemente dall'applicazione del detto accordo, ha abbassato l'età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a tempo determinato.

Sulla seconda e sulla terza questione

55 Con la seconda e la terza questione, che vanno esaminate congiuntamente, il giudice a quo vuole in sostanza sapere se l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale quale quella di cui alla causa principale che autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età di 52 anni. In caso affermativo, il giudice a quo si interroga sulle conseguenze che al giudice nazionale spetta trarre da siffatta interpretazione.

56 Si deve a questo proposito ricordare che, conformemente all'art. 1, la direttiva 2000/78 mira a fissare un quadro generale per la lotta, in materia di occupazione e di lavoro, alle discriminazioni fondate su uno dei motivi previsti da tale articolo, tra i quali, in particolare, figura l'età.

57 Orbene, l'art. 14, n. 3, del TzBfG, nel prevedere la possibilità per i datori di lavoro di concludere senza restrizioni contratti a tempo determinato con lavoratori che abbiano raggiunto l'età di 52 anni, istituisce una disparità di trattamento fondata direttamente sull'età.

58 Dal momento che si tratta esattamente di disparità di trattamento fondate sull'età, l'art. 6,

n. 1, della direttiva 2000/78 dispone che gli Stati membri possono prevedere che siffatte disparità di trattamento «non costituiscano discriminazioni 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». Siffatte disparità possono in particolare riguardare, secondo lo stesso paragrafo, secondo capoverso, lett. a), «la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione di lavoro (…) per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi», nonché, alle lett. b) e c), la fissazione di condizioni minime di età in talune specifiche situazioni.

59 Come risulta dagli atti trasmessi alla Corte dal giudice a quo, tale normativa ha chiaramente lo scopo di favorire l'inserimento professionale dei lavoratori anziani disoccupati se e in quanto questi ultimi si trovano di fronte a difficoltà gravi nella ricerca di una nuova occupazione.

60 La legittimità di un siffatto obiettivo di interesse generale non può essere ragionevolmente messa in discussione, come del resto Commissione ha essa stessa riconosciuto.

61 Pertanto, un obiettivo di tale natura deve, in linea di principio, ritenersi giustificare «obiettivamente e ragionevolmente», come previsto dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in ragione dell'età decretata dagli Stati membri.

62 Si deve ancora verificare, secondo la formulazione stessa della detta disposizione, se gli strumenti attuati per realizzare tale legittimo obiettivo siano «appropriati e necessari» a tal fine.

63 A questo proposito, gli Stati membri dispongono incontestabilmente di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione.

64 Tuttavia, come rilevato dal giudice a quo, l'applicazione di una normativa nazionale come quella di cui alla causa principale approda ad una situazione nella quale indistintamente a tutti i lavoratori che hanno raggiunto l'età di 52 anni, siano essi stati in disoccupazione o no prima della conclusione del contratto e quale sia stata la durata del periodo dell'eventuale

disoccupazione, possono essere validamente proposti, fino all'età alla quale essi potranno far valere il loro diritto alla pensione di vecchiaia, contratti di lavoro a tempo determinato rinnovabili per un numero indefinito di volte. Questa importante categoria di lavoratori, determinata esclusivamente in funzione dell'età, rischia pertanto, per una parte sostanziale della carriera professionale dei detti lavoratori, di essere esclusa dal beneficio della stabilità dell'occupazione, la quale costituisce pertanto, come risulta dall'accordo quadro, un elemento portante della tutela dei lavoratori.

65 Una siffatta normativa, nella misura in cui considera l'età del lavoratore di cui trattasi come unico criterio di applicazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, senza che sia stato dimostrato che la fissazione di un limite di età, in quanto tale, indipendentemente da ogni altra considerazione legata alla struttura del mercato del lavoro di cui trattasi e dalla situazione personale dell'interessato, sia obiettivamente necessaria per la realizzazione dell'obiettivo dell'inserimento professionale dei lavoratori anziani in disoccupazione, deve considerarsi eccedente quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità perseguita. Il rispetto del principio di proporzionalità richiede infatti che qualsiasi deroga ad un diritto individuale prescriva di conciliare, per quanto possibile, il principio di parità di trattamento con l'esigenza del fine perseguito (v., in questo senso, sentenza 19 marzo 2002, causa C 476/99, Lommers, Racc. pag. I 2891, punto 39). Una siffatta normativa nazionale non può pertanto giustificarsi ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.

66 La circostanza che, alla data della stipula del contratto, il termine di trasposizione della direttiva 2000/78 non era ancora scaduto non è tale da rimettere in discussione tale constatazione.

67 Infatti, in primo luogo, la Corte ha già giudicato che, in pendenza del termine per il recepimento di una direttiva, gli Stati membri devono astenersi dall'adottare disposizioni che possano compromettere gravemente il risultato prescritto dalla direttiva stessa (sentenza Inter Environnement Wallonie, cit., punto 45).

68 A questo proposito poco rileva il fatto che la norma di diritto nazionale controversa, adottata dopo l'entrata in vigore della direttiva di cui trattasi, riguardi o no la trasposizione di tale direttiva (v., in questo senso, sentenza 8 maggio 2003, causa C-14/02, ATRAL, Racc. pag. I 4431, punti 58 e 59).

69 Orbene, nella causa principale, l'abbassamento da 58 a 52 anni dell'età oltre la quale è

possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, previsto dall'art. 14, n. 3, del TzBfG, è intervenuto nel dicembre 2002 e tale misura dovrebbe essere applicata fino al 31 dicembre 2006.

70 Il solo fatto che, nella specie, tale disposizione scada il 31 dicembre 2006, cioè solo alcune settimane dopo la scadenza della data di trasposizione che lo Stato membro interessato deve rispettare, non è di per sé decisivo.

71 Infatti, da un lato, dalla formulazione stessa del secondo capoverso dell'art. 18 della direttiva 2000/78 risulta che, qualora uno Stato membro, come nella specie la Repubblica federale di Germania, decida di avvalersi di un periodo supplementare di tre anni a partire dal 2 dicembre 2003 per trasporre tale direttiva, tale Stato presenta «ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età (…) e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva».

72 Tale disposizione implica pertanto che lo Stato membro, che beneficia così eccezionalmente di un termine di trasposizione più lungo, adotti progressivamente misure concrete al fine di riavvicinare fin da tal momento la sua normativa al risultato prescritto da tale direttiva. Orbene, tale obbligo sarebbe privato di ogni effetto utile se fosse consentito al detto Stato membro di adottare, durante il termine di attuazione della stessa direttiva, misure incompatibili con gli obiettivi di quest'ultima.

73 D'altro lato, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 96 delle sue conclusioni, al 31 dicembre 2006 una gran parte dei lavoratori soggetti alla normativa controversa nella causa principale – tra cui il sig. Mangold – avrà compiuto il 58esimo anno di età e ricadrà quindi ancora nel regime speciale istituito dall'art. 14, n. 3, del TzBfG, di modo che, per tale categoria di persone, l'esclusione dalla garanzia della stabilità dell'occupazione per mezzo di un contratto di lavoro a tempo indeterminato è già definitiva, a prescindere dalla scadenza, alla fine dell'anno 2006, dell'applicabilità della condizione di età fissata in 52 anni.

74 In secondo luogo, e soprattutto, la direttiva 2000/78 non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro. Infatti, tale direttiva, ai sensi del suo art. 1, ha il solo obiettivo di «stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali», dal momento che il principio stesso del divieto di siffatte forme di discriminazione, come risulta dai 'considerando' 1 e 4 della detta direttiva, trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e

nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri.

75 **Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve pertanto essere considerato un principio generale del diritto comunitario. Quando una normativa nazionale rientra nella sfera di applicazione di quest'ultimo , come è il caso dell'art. 14, n. 3, del TzBfG, modificato dalla legge del 2002, in quanto misura di attuazione della direttiva 1999/70 (v., a questo proposito, i punti 51 e 64 della presente sentenza), la Corte, adita in via pregiudiziale, deve fornire tutti gli elementi di interpretazione necessari alla valutazione, da parte del giudice nazionale, della conformità della detta normativa con tale principio (v., in questo senso, sentenza 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodríguez Caballero, Racc. pag. I-11915, punti 30-32).**

76 Di conseguenza, il rispetto del principio generale della parità di trattamento, in particolare in ragione dell'età, non dipende, come tale, dalla scadenza del termine concesso agli Stati membri per trasporre una direttiva intesa a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull'età, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione degli opportuni strumenti di ricorso, l'onere della prova, la protezione contro le ritorsioni, il dialogo sociale, le azioni positive e altre misure specifiche di attuazione di una siffatta direttiva.

77 Ciò considerato, è compito del giudice nazionale, investito di una controversia che metta in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell'età, assicurare, nell'ambito di sua competenza, la tutela giuridica che il diritto comunitario attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale (v., in questo senso, sentenze 9 marzo 1978, causa 106/77, Simmenthal, Racc., pag. 629, punto 21, e 5 marzo 1998, causa C-347/96, Solred, Racc. pag. I-937, punto 30).

78 Considerato tutto quanto sopra, la seconda e la terza questione vanno risolte dichiarando che il diritto comunitario e, in particolare, l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale quale quella controversa nella causa principale, la quale autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età di 52 anni.

È compito del giudice nazionale assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale, e ciò perfino qualora il termine di recepimento della detta direttiva non sia ancora scaduto.

Sulle spese

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

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

1) La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e attuato con la direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa quale quella controversa nella causa principale, la quale, per motivi connessi alla necessità di promuovere l'occupazione e indipendentemente dall'applicazione del detto accordo, ha abbassato l'età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a tempo determinato.

2) Il diritto comunitario e, in particolare, l'art. 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazioni e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, quale quella controversa nella causa principale, la quale autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età di 52 anni.

È compito del giudice nazionale assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale, e ciò perfino qualora il termine di recepimento della detta direttiva non sia ancora scaduto.

Firme