AVVISO LEGALE IMPORTANTE- Le informazioni contenute in questo sito sono soggette adisclaimer e avviso di copyright.

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

18 novembre 2010 (*)

«Politica sociale – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego – Direttiva 76/207/CEE – Articolo 3, paragrafo 1, lettera c) – Normativa nazionale che agevola il licenziamento dei lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione di vecchiaia – Obiettivo di promuovere l'occupazione dei giovani – Normativa nazionale che fissa a 60 anni per le donne e a 65 anni per gli uomini l'età per l'acquisizione del diritto alla pensione di vecchiaia»

Nella causa C-356/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Oberster Gerichtshof (Austria), con decisione 4 agosto 2009, pervenuta in cancelleria il 4 settembre 2009, nella causa

Istituto di assicurazione pensionistica

In

Christine Kleist,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composed of J.N. Cunha Rodrigues, President of the Chamber, A. Arabadjiev (Rapporteur), A. Rosas, U. Lõhmus and A. Ó Caoimh, Judges,

Avvocato generale: J. Kokott,

Cancelliere: B. Fülöp, amministratore,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 2 settembre 2010,

considerate le osservazioni presentate per conto di:

– Istituto di assicurazione pensionistica, di A. Ehm, avvocato,

– Sig.ra Kleist, dall'avvocato H. Forcher-Mayr,

– la Commissione europea, da V. Kreuschitz e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 16 settembre 2010,

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

fornisce quanto segue

Sentenza

1 La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU 1976 L 39, pag. 40), come modificata dalla direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002 (GU 2002 L 269, pag. 15) (in prosieguo: la «direttiva 76/207»).

2 La domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la signora Kleist e il suo datore di lavoro, il Pensionsversicherungsanstalt («l'istituto di assicurazione pensionistica»), in merito alle condizioni di risoluzione del suo contratto di lavoro.

Contesto giuridico

diritto dell'Unione europea

3 La direttiva 76/207, abrogata con effetto dal 15 agosto 2009 dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU 2006 L 204, pag. 23), prevedeva all'articolo 2:

«1. Ai fini delle disposizioni che seguono, il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

2. Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

– discriminazione diretta: quando una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso rispetto a un'altra persona che è, è stata o sarebbe trattata in una situazione analoga,

– discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri metterebbero le persone di un sesso in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per raggiungere tale finalità siano appropriati e necessari,

…'

4 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207 stabilisce che «l'applicazione del principio della parità di trattamento implica che non vi sia alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti pubblici, per

quanto riguarda (...) l'occupazione e le condizioni di lavoro, compresi i licenziamenti, nonché la retribuzione, come previsto dalla direttiva [75/117/CEE] del Consiglio, del 10 febbraio 1975, relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne (GU 1975 L 45, pag. 19).

5 L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979 L 6, pag. 24), prevede quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica il diritto degli Stati membri di escludere dal suo ambito di applicazione:

(a) la determinazione dell'età pensionabile ai fini della concessione delle pensioni di vecchiaia e di quiescenza e le possibili conseguenze di tale determinazione per altre prestazioni;

…'

Diritto nazionale

6. I commi da 1 a 3 della legge costituzionale federale del 29 dicembre 1992 sulla diversa età pensionabile degli assicurati uomini e donne (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlich und weibliche Sozialversicherten) (BGBl. 832/1992) sono così formulati:

«Paragrafo 1. Sono ammesse disposizioni di legge che stabiliscono età pensionabili diverse per uomini e donne coperti dall'assicurazione sociale obbligatoria.

Paragrafo 2. Dal 1° gennaio 2019, l'età pensionabile per le pensioni di vecchiaia anticipata sarà aumentata di sei mesi per le assicurate di sesso femminile, il 1° gennaio di ogni anno fino al 2028.

Paragrafo 3. Dal 1° gennaio 2024, l'età pensionabile per le pensioni di vecchiaia sarà aumentata di sei mesi per le assicurate di sesso femminile, il 1° gennaio di ogni anno fino al 2033.

7 La legge generale sulla previdenza sociale (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) del 9 settembre 1955 (BGBl. 189/1955), come modificata (in prosieguo: l'«ASVG»), si applica, ai sensi dell'articolo 270, sia ai dipendenti che agli altri lavoratori. L'articolo 253(1) dell'ASVG prevede che, quando gli assicurati hanno raggiunto l'età pensionabile ordinaria, che è di 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, hanno diritto a una pensione di vecchiaia se è stato raggiunto il periodo di attesa previsto dall'articolo 236.

8 Dall'ordinanza di rinvio emerge che, secondo il diritto austriaco, la pensione di vecchiaia prevista dalla legge (concessa ai sensi dell'ASVG) non può essere ridotta perché il rapporto di lavoro viene mantenuto o l'attività autonoma viene svolta oltre l'età che dà diritto a tale pensione.

9 Il contratto collettivo applicabile nel procedimento principale è il Regolamento del personale B per medici e dentisti impiegati presso gli enti di previdenza sociale austriaci (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs; in prosieguo: il «DO.B»). Tale contratto collettivo stabilisce un regime speciale di licenziamento in base al quale i dipendenti la cui anzianità di servizio presso l'ente presso cui lavorano è di 10 anni o più possono essere licenziati solo per determinati motivi specifici.

10 Il paragrafo 134 del DO.B è formulato come segue:

"…

(2) I medici tutelati dal licenziamento hanno diritto al pensionamento se:

…

2. [hanno] il diritto a percepire una pensione di vecchiaia ai sensi del § 253 dell'ASVG …

…

(4) Il consiglio può dimettere un medico con la protezione dal licenziamento se il medico:

1. soddisfa le condizioni di cui al comma 2, … punto ... 2 …

…'

La controversia principale e le questioni pregiudiziali

11 La signora Kleist, nata nel febbraio 1948, era impiegata come medico primario presso l'istituto di assicurazione pensionistica.

12 L'istituto di previdenza ha deciso di licenziare tutti i suoi dipendenti, uomini e donne, che soddisfacevano i requisiti per il loro pensionamento ai sensi del DO.B. Con lettera del 9 gennaio 2007, la signora Kleist ha informato il suo datore di lavoro che non intendeva andare in pensione all'età di 60 anni, ma desiderava lavorare fino all'età di 65 anni. Il suo datore di lavoro l'ha tuttavia informata, con lettera del 6 dicembre 2007, della sua decisione di collocarla in pensione a partire dal 1° luglio 2008.

13 La signora Kleist ha impugnato il suo licenziamento dinanzi al Landesgericht Innsbruck (Tribunale regionale di Innsbruck). La sentenza pronunciata da tale tribunale il 14 marzo 2008, che condannava la signora Kleist, è stata annullata con sentenza pronunciata il 22 agosto 2008 dall'Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunale superiore regionale di Innsbruck), giudice d'appello in materia di diritto del lavoro e previdenziale. L'istituto di previdenza ha quindi proposto ricorso per cassazione dinanzi all'Oberster Gerichtshof (Corte suprema).

14 L'Oberster Gerichtshof ha sottolineato che il regime di licenziamento istituito dal DO.B deroga al regime generale previsto dal diritto austriaco in quanto quest'ultimo prevede che, in

linea di principio, non siano richieste motivazioni per la risoluzione unilaterale di un rapporto di lavoro. Ha tuttavia affermato che ciò non osta all'applicazione della tutela generale contro il licenziamento illegittimo, garantita, a determinate condizioni, dal diritto austriaco nei casi in cui tale risoluzione abbia un impatto negativo sugli interessi fondamentali del lavoratore e il datore di lavoro non sia in grado di giustificare la risoluzione sulla base di motivi aziendali o personali del lavoratore.

15 L'Oberster Gerichtshof ha poi affermato che, per determinare se il licenziamento abbia un impatto negativo sugli interessi fondamentali del lavoratore, si tiene conto della copertura sociale di cui quest'ultimo gode, anche in relazione alla percezione della pensione di vecchiaia. Lo stesso criterio è utilizzato nel contesto della disposizione del DO.B in questione nel procedimento principale, disposizione che consente al datore di lavoro di non applicare ai lavoratori percettori di pensione di vecchiaia una tutela contro il licenziamento rafforzata rispetto alla tutela derivante dal regime legale, aprendo così la possibilità di assumere lavoratori più giovani.

16 L'Oberster Gerichtshof ha chiesto se il criterio della situazione sociale del lavoratore, al quale fa ricorso il diritto austriaco in materia di licenziamento, debba essere preso in considerazione, al pari del criterio dell'età, nel valutare se le situazioni dei lavoratori siano comparabili. Ha osservato che uomini e donne sono trattati allo stesso modo a tale riguardo, in quanto perdono la maggiore tutela contro il licenziamento offerta dal DO.B se godono di copertura sociale.

17 L'Oberster Gerichtshof ha ritenuto che, per quanto riguarda in particolare l'ampiezza del potere discrezionale degli Stati membri nell'impostazione delle misure di politica occupazionale, i punti di diritto sollevati nella causa dinanzi ad esso pendente non erano stati sufficientemente chiariti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia per consentirle di pronunciarsi.

18 In tale contesto, l'Oberster Gerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1. Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva [76/207] debba essere interpretato – nel contesto di un sistema di diritto del lavoro in cui la tutela generale dei lavoratori contro il licenziamento è determinata dalla loro dipendenza sociale (finanziaria) dal posto di lavoro – nel senso che osta a una disposizione di un contratto collettivo che offra una tutela speciale contro il licenziamento, oltre alla tutela generale legale contro il licenziamento, solo fino al momento in cui, in un caso tipico, sussiste una copertura sociale (finanziaria) sotto forma di pensione di vecchiaia, qualora uomini e donne acquisiscano il diritto a tale pensione di vecchiaia in momenti diversi.

2. Se, nell'ambito di un siffatto sistema di diritto del lavoro, l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva [76/207] osti alla decisione di un datore di lavoro pubblico di licenziare una dipendente pochi mesi dopo aver acquisito la copertura finanziaria di una pensione di vecchiaia, al fine di assumere nuovi lavoratori che già premono per entrare nel mercato del lavoro.

Esame delle domande

19 Con le sue questioni, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207 debba essere interpretato nel senso che una normativa nazionale che, al fine di favorire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro, consente a un datore di lavoro pubblico di licenziare i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, quando tale diritto è acquisito dalle donne a un'età inferiore di cinque anni rispetto a quella in cui è acquisito dagli uomini, costituisce una discriminazione fondata sul sesso vietata da tale direttiva.

Osservazioni presentate alla Corte

20 Secondo la sig.ra Kleist, consentendo a un datore di lavoro di collocare in pensione una dipendente di sesso femminile quando questa ha raggiunto l'età che le dà diritto alla pensione di vecchiaia, vale a dire l'età di 60 anni, quando il diritto alla pensione di vecchiaia sorge in un momento diverso a seconda che la dipendente sia un uomo o una donna, la normativa di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una discriminazione fondata sul sesso. L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207 deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa siffatta.

21 La sig.ra Kleist chiede alla Corte di pronunciarsi anche sull'interpretazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16). Essa sostiene che tale direttiva osta a una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in quanto essa determina, inoltre, una discriminazione diretta fondata sull'età.

22 L'istituto di assicurazione pensionistica sostiene che la normativa in questione nel procedimento principale stabilisce una disparità di trattamento indirettamente basata sul sesso; tale disparità è giustificata alla luce dell'obiettivo di promuovere l'occupazione dei giovani e non costituisce pertanto una discriminazione illegittima. Sostiene inoltre che si dovrebbe evitare una situazione in cui le donne possano percepire contemporaneamente sia lo stipendio sia la pensione legale, mentre tale possibilità non è offerta agli uomini.

23 La Commissione europea sostiene che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207 deve essere interpretato nel senso che osta a che una disposizione di un contratto collettivo offra una tutela speciale contro il licenziamento, oltre alla tutela generale prevista dalla legge contro il licenziamento, solo fino al momento in cui esiste una copertura sociale che fornisce al dipendente risorse finanziarie, in un caso tipico, sotto forma di pensione di vecchiaia, se uomini e donne acquisiscono il diritto a percepire tale pensione di vecchiaia in momenti diversi. L'obiettivo di promuovere l'occupazione dei giovani non può giustificare una normativa del genere.

La risposta della Corte

24 In via preliminare, occorre rilevare che le condizioni per il pagamento della pensione di vecchiaia e le condizioni che disciplinano la cessazione del rapporto di lavoro costituiscono

questioni distinte (cfr., in tal senso, causa 152/84*Maresciallo*[1986] Racc. pag. 723, punto 32).

25 Nel caso di quest'ultimo, l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207 prevede che l'applicazione del principio della parità di trattamento in materia di licenziamenti implica che non vi sia alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nel settore pubblico o privato, compresi gli enti pubblici.

26 Il termine «licenziamento» contenuto in tale disposizione, termine al quale occorre attribuire un significato ampio, comprende un limite di età fissato per il licenziamento obbligatorio dei lavoratori in applicazione della politica generale del datore di lavoro in materia di pensionamento, anche se il licenziamento comporta la concessione di una pensione di vecchiaia (v., per analogia, sentenza*Maresciallo*, punto 34, e causa 262/84*Barbabietole vere e proprie*[1986] Racc. pag. 773, punto 36).

27 Ne consegue che, poiché la signora Kleist è stata collocata in pensione dal suo datore di lavoro, conformemente alla decisione da quest'ultimo di licenziare tutti i suoi dipendenti che avevano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, la causa principale riguarda un licenziamento ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207.

28 Occorre preliminarmente rilevare che la Corte ha statuito che una politica generale in materia di licenziamento che comporti il licenziamento di una lavoratrice per il solo fatto che quest'ultima ha raggiunto o superato l'età minima per la pensione di vecchiaia, età che è diversa in base alla legislazione nazionale per gli uomini e per le donne, costituisce una discriminazione fondata sul sesso, contraria alla direttiva 76/207/CEE (v., in tal senso,*Maresciallo*, paragrafo 38).

29 A questo proposito, occorre rilevare, in primo luogo, che ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, primo trattino, della direttiva 76/207, sussiste discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

30 Nel caso di specie, risulta dai paragrafi 134(2)(2) e (4)(1) del DO.B che i medici tutelati dal licenziamento possono comunque essere licenziati quando acquisiscono il diritto alla pensione di vecchiaia ai sensi del paragrafo 253 dell'ASVG. Ai sensi del paragrafo 253(1) dell'ASVG, gli uomini acquisiscono tale diritto al compimento del 65° anno di età e le donne al compimento del 60° anno di età. Ne consegue che le lavoratrici possono essere licenziate al compimento del 60° anno di età, mentre i lavoratori di sesso maschile non possono essere licenziati prima del compimento del 65° anno di età.

31 Poiché il criterio utilizzato da tali disposizioni è inscindibile dal sesso dei lavoratori, sussiste, contrariamente a quanto afferma l’istituto di previdenza, una disparità di trattamento direttamente fondata sul sesso.

32 In secondo luogo, occorre esaminare se, in un contesto come quello disciplinato da tali disposizioni, le lavoratrici di età compresa tra 60 e 65 anni si trovino in una situazione

analoga, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, primo trattino, della direttiva 76/207, a quella dei lavoratori di sesso maschile della stessa fascia di età.

33 Il giudice nazionale chiede, in sostanza, se la circostanza che le lavoratrici di età compresa tra 60 e 65 anni beneficino di una copertura sociale in forza della pensione di vecchiaia prevista dalla legge sia tale da rendere la loro situazione specifica rispetto a quella dei lavoratori di sesso maschile della stessa fascia di età, che non beneficiano di tale copertura.

34 La comparabilità di tali situazioni deve essere esaminata tenendo conto, tra l'altro, dell'oggetto delle norme che stabiliscono la disparità di trattamento (v., in tal senso, causa C-19/02*Un buco*[2004] Racc. pag. I-11491, punto 46, e, per analogia, causa C-127/07*Arcelor Atlantique et Lorraine e altri* [2008] Racc. pag. I-9895, punto 26).

35 Nel caso di specie, le norme che stabiliscono la disparità di trattamento in questione sono volte a disciplinare le circostanze in cui i dipendenti possono perdere il posto di lavoro.

36 Nel contesto di tale causa, contrariamente a quanto avvenuto nelle cause che hanno dato luogo alle sentenze nella causa C-132/92*Roberts*[1993] Racc. I-5579 (punto 20) e in*Un buco*(punto 48), il vantaggio accordato alle lavoratrici di poter beneficiare della pensione di vecchiaia a partire da un'età inferiore di cinque anni rispetto a quella prevista per i lavoratori di sesso maschile non è direttamente collegato all'oggetto della normativa che stabilisce una disparità di trattamento.

37 Tale vantaggio non può porre le lavoratrici in una situazione specifica rispetto ai lavoratori di sesso maschile, poiché uomini e donne si trovano in situazioni identiche per quanto riguarda le condizioni di cessazione del rapporto di lavoro (v., in tal senso, causa 151/84*Roberts*[1986] Racc. pag. 703, punto 36).

38 Inoltre, come emerge dall'ordinanza di rinvio, la circostanza menzionata al punto 33 della presente sentenza deriva dal fatto che la Repubblica d'Austria ha voluto istituire, conformemente all'eccezione prevista dall'articolo 7, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 79/7 al principio della parità di trattamento, un regime che preveda un'età pensionabile legale diversa per gli uomini e per le donne, al fine di compensare lo svantaggio subito dalle donne sul piano sociale, familiare ed economico.

39 La Corte ha ripetutamente affermato che, data l'importanza fondamentale del principio di parità di trattamento, l'eccezione al divieto di discriminazione fondata sul sesso, prevista da tale disposizione, deve essere interpretata restrittivamente, nel senso che è applicabile solo alla determinazione dell'età pensionabile ai fini della concessione delle pensioni di vecchiaia e di fine rapporto nonché alle sue eventuali conseguenze sulle altre prestazioni previdenziali (v., in tal senso,*Maresciallo*, punto 36; causa C-207/04*Vergani*[2005] Racc. pag. I-7453, punto 33; e causa C-423/04*Richards*[2006] Racc. pag. I-3585, punto 36).

40 Poiché, come emerge dal punto 27 della presente sentenza, la normativa di cui trattasi nel procedimento principale riguarda l'oggetto del licenziamento ai sensi dell'articolo 3,

paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207, e non le conseguenze di cui all'articolo 7, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 79/7, l'eccezione non è applicabile a tale normativa.

41 In terzo luogo, la direttiva 76/207 distingue tra discriminazione diretta fondata sul sesso e discriminazione «indiretta», in quanto solo le disposizioni, i criteri o le prassi che possono costituire discriminazione indiretta possono, in virtù dell'articolo 2, paragrafo 2, secondo trattino, di tale direttiva, evitare di essere qualificati come discriminatori se sono «oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento sono appropriati e necessari». Tale possibilità non è invece prevista per le disparità di trattamento che possono costituire discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, primo trattino, della direttiva.

42 In tali circostanze, tenuto conto che, da un lato, la disparità di trattamento istituita da una normativa come quella di cui trattasi nel procedimento principale è direttamente fondata sul sesso, mentre, come emerge dal punto 37 della presente sentenza, le situazioni degli uomini e delle donne sono identiche nel caso di specie, e, dall'altro, che la direttiva 76/207 non contiene alcuna eccezione, applicabile nel caso di specie, al principio della parità di trattamento, si deve concludere che tale disparità di trattamento costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso (v., in tal senso, sentenza*Vergani*, paragrafo 34).

43 Tale disparità di trattamento non può quindi essere giustificata dall'obiettivo, invocato dall'istituto di previdenza, di promuovere l'occupazione dei giovani.

44 Per quanto riguarda, infine, l'eventuale sussistenza di una discriminazione fondata sull'età ai sensi della direttiva 2000/78, occorre ricordare che, nell'ambito di un procedimento ai sensi dell'articolo 234 CE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, investito della controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze del caso di specie, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di pronunciare la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte (v., in particolare, causa C-45/09,*Rosenbladt*[2010] Racc. pag. I-0000, punto 32).

45 Poiché il giudice nazionale non ha chiesto alla Corte di interpretare tale direttiva e l'ordinanza di rinvio non rivela neppure che tale discriminazione sia stata fatta valere nel procedimento principale, l'esame di tale questione non sembra utile per la soluzione di tale procedimento.

46 Si deve pertanto rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207 deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale che, al fine di favorire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro, consente a un datore di lavoro di licenziare i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, quando tale diritto è acquisito dalle donne a un'età inferiore di cinque anni rispetto a quella in cui è acquisito dagli uomini, costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso vietata da tale direttiva.

Costi

47 Nei confronti delle parti nel procedimento 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 tali motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, come modificata dalla direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale che, al fine di promuovere l'accesso dei giovani al lavoro, consente a un datore di lavoro di licenziare i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, quando tale diritto è maturato dalle donne a un'età inferiore di cinque anni rispetto a quella in cui è maturato dagli uomini, costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso vietata da tale direttiva.

[Firme]

*Lingua processuale: tedesco.

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.