

ORDINANZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

7 febbraio 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Articolo 99 del regolamento di procedura della Corte – Politica sociale – Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego – Direttiva 2006/54/CE – Normativa nazionale che prevede la possibilità temporanea per i lavoratori dello spettacolo che hanno raggiunto l'età pensionabile di continuare a esercitare fino all'età precedentemente prevista per il diritto alla pensione, fissata a 47 anni per le donne e a 52 per gli uomini»

Nelle cause riunite C-142/17 e C-143/17,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Corte suprema di cassazione (Italia), con ordinanze del 15 febbraio 2017, pervenute in cancelleria il 20 marzo 2017, nei procedimenti

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera

contro

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,

e

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma

contro

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera,

Luca Troiano,

Mauro Murri (C-142/17),

e

Catia Passeri

contro

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17),

LA CORTE,

composta da E. Levits, presidente di sezione, A. Borg Barthet e M. Berger (relatore), giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di statuire con ordinanza motivata, conformemente all'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte,

ha emesso la seguente

Ordinanza

- 1 Le domande di pronuncia pregiudiziale riguardano l'interpretazione della 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 (GU 2006, L 204 pag. 23), e dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).
- 2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di controversie tra, in particolare, più lavoratrici impiegate in qualità di ballerine e la Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (in prosieguo: la «Fondazione») a proposito del licenziamento in ragione del fatto che esse avevano raggiunto il limite d'età per il mantenimento in attività.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 L'articolo 1 della direttiva 2006/54, intitolato «Scopo», dispone che
«Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:
 - a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
 - b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
 - c) i regimi professionali di sicurezza sociale.Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a renderne più efficace l'attuazione mediante l'istituzione di procedure adeguate».
- 4 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Definizioni», così recita:
 - «1. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:
 - a) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
 - b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o

prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari,

(...)).

5 Ai sensi dell'articolo 3 della direttiva 2006/54, rubricato «Azione positiva»:

«Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa».

6 L'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54 così dispone:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo 141 del trattato».

Diritto italiano

7 Per effetto della normativa italiana, il lavoratore che ha raggiunto l'età pensionabile può essere licenziato ad nutum dal suo datore di lavoro, senza che quest'ultimo sia tenuto a fornire una giustificazione al riguardo.

8 Secondo il giudice del rinvio, l'età pensionabile dei lavoratori del settore dello spettacolo appartenenti alla categoria dei ballerini era di 47 anni per le donne e di 52 anni per gli uomini. Esso osserva che l'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64, del 30 aprile 2010, convertito in legge n. 100, del 29 giugno 2010, nella sua versione vigente all'epoca dei fatti di cui trattasi nel procedimento principale (in prosieguo: il «decreto legge n. 64/2010»), ha modificato tali limiti d'età per i lavoratori dei due sessi, fissando un comune limite d'età per il mantenimento in servizio a 45 anni compiuti.

9 Tale disposizione ha altresì introdotto a favore di questi ultimi un'opzione transitoria, applicabile durante un periodo di due anni a decorrere dalla data di entrata in vigore della suddetta disposizione, in forza della quale essi potevano restare in servizio oltre tale limite d'età comune. Pertanto, i suddetti lavoratori impiegati a tempo indeterminato che avevano raggiunto o superato l'età pensionabile nuovamente fissata potevano proseguire la loro attività professionale fino al limite dell'età pensionabile precedentemente in vigore, vale a dire 47 anni per le donne e 52 anni per gli uomini, esercitando tale opzione, rinnovabile annualmente, entro un termine di due mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della suddetta disposizione o almeno tre mesi prima del perfezionamento del diritto alla pensione.

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

10 In via preliminare, occorre precisare che le controversie nel procedimento principale oppongono lavoratori impiegati in qualità di ballerine e ballerini alla Fondazione, loro datore di lavoro. Tuttavia, come risulta dalle ordinanze di rinvio, e come confermato dal giudice del rinvio a seguito di una domanda di chiarimenti della Corte, la situazione dei lavoratori di sesso maschile non incide sulle questioni sollevate nelle domande di pronuncia pregiudiziale in esame. Pertanto, occorre considerare nel caso di specie la sola situazione delle lavoratrici interessate.

11 Queste ultime sono state impiegate presso la Fondazione fino al 31 marzo 2014, data in cui sono state licenziate, in quanto avevano raggiunto il limite di età pensionabile. La cessazione del loro contratto di lavoro è fondata sull'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010.

12 Esse hanno adito il Tribunale di Roma (Italia) con un ricorso volto all'annullamento del loro licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro e alla condanna del loro datore di lavoro al risarcimento del danno causato. Esse ritengono che il loro licenziamento sia illegittimo, in quanto

avevano esercitato l'opzione che consentiva loro di proseguire la loro attività professionale, come previsto all'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010, opzione che sarebbe rinnovata annualmente almeno tre mesi prima del raggiungimento del limite d'età per il mantenimento in attività.

- 13 Il giudice adito ha accolto i ricorsi.
- 14 In seguito all'appello interposto dalla Fondazione, la Corte d'appello di Roma (Italia) ha respinto le richieste delle lavoratrici di cui trattasi nei procedimenti principali. Tale giudice ha considerato che l'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010 non violava il diritto dell'Unione, in quanto, pur avendo introdotto un abbassamento a 45 anni dell'età pensionabile, tale disposizione riconosceva al personale che aveva raggiunto tale età prima dell'entrata in vigore della suddetta disposizione o durante il periodo compreso tra il 1° luglio 2010 e il 1° luglio 2012, il diritto di beneficiare del limite d'età per il mantenimento in attività previsto dalla normativa nazionale precedentemente in vigore, vale a dire 47 anni per le donne e 52 anni per gli uomini.
- 15 Secondo la Corte d'appello di Roma, il legislatore nazionale aveva avuto l'intenzione di introdurre modalità graduali di accesso al nuovo limite d'età per il mantenimento in attività dei lavoratori che, prossimi a tale nuovo limite, erano esposti al cambiamento repentino, in senso restrittivo, del pregresso regime. Pertanto, secondo tale giudice non sussiste alcuna incompatibilità tra la norma in questione e i principi del diritto dell'Unione, anche in considerazione della natura transitoria della disposizione e della ristretta platea dei destinatari.
- 16 Le lavoratrici di cui trattasi nel procedimento principale hanno proposto un ricorso per cassazione dinanzi alla Corte suprema di cassazione (Italia), facendo valere, segnatamente, l'incompatibilità dell'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010 con l'articolo 157 TFUE, con l'articolo 21 della Carta e con la direttiva 2006/54.
- 17 Anche la Fondazione ha proposto un ricorso per cassazione dinanzi al giudice del rinvio nei confronti della sentenza della Corte d'appello di Roma, del 14 ottobre 2015.
- 18 Sottolineando che l'esito delle controversie nel procedimento principale dipende dall'interpretazione che occorrerà accogliere della nozione di «non discriminazione in base al sesso», prevista dalla direttiva 2006/54 e dall'articolo 21 della Carta, il giudice del rinvio si chiede se l'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010 sia compatibile con le disposizioni del diritto dell'Unione fatte valere dalle ricorrenti.
- 19 La Corte suprema di cassazione ha quindi deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte, in ciascuna delle cause, la seguente questione pregiudiziale:
- «Se la normativa nazionale di cui al [decreto legge n. 64/2010], secondo la quale “per i lavoratori dello spettacolo appartenenti alle categorie dei tesserati e ballerini, l'età pensionabile è fissata per uomini e donne al compimento del quarantacinquesimo anno di età anagrafica, con l'impiego, per i lavoratori cui si applica integralmente il sistema contributivo o misto, del coefficiente di trasformazione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, relativo all'età superiore. Per i due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente disposizione, ai lavoratori di cui al presente comma assunti a tempo indeterminato, che hanno raggiunto o superato l'età pensionabile, è data facoltà di esercitare opzione, rinnovabile annualmente, per restare in servizio. Tale opzione deve essere esercitata attraverso formale istanza da presentare all'ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo (ENPALS) entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione o almeno tre mesi prima del perfezionamento del diritto alla pensione, fermo restando il limite massimo di pensionamento di vecchiaia di anni quarantasette per le donne e di anni cinquantadue per gli uomini”, sia contraria al principio di non discriminazione in base al sesso, di cui alla [direttiva] 2006/54 e alla [Carta] (articolo 21)».
- 20 Con ordinanza del presidente della Corte del 27 aprile 2017, le cause C-142/17 e C-143/17 sono state riunite ai fini delle fasi scritte ed orali del procedimento, nonché della sentenza.

Sulla questione pregiudiziale

- 21 Ai sensi dell'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte, quando la risposta ad una questione pregiudiziale può essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza o quando la risposta a tale questione non dà adito ad alcun ragionevole dubbio, la Corte, su proposta del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata.
- 22 Tale disposizione va applicata nelle presenti cause.
- 23 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54 debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, come quella prevista all'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010, in forza della quale i lavoratori, impiegati in qualità di ballerini, che hanno raggiunto l'età pensionabile fissata da tale normativa a 45 anni tanto per le donne quanto per gli uomini, hanno la facoltà di esercitare, per un periodo transitorio di due anni, un'opzione che consente loro di continuare ad esercitare la propria attività professionale fino al limite d'età per il mantenimento in attività previsto dalla normativa precedentemente in vigore, fissato a 47 anni per le donne e a 52 anni per gli uomini.
- 24 Occorre rilevare, in via preliminare, che la Corte ha dichiarato che la questione delle condizioni di accesso alla pensione di vecchiaia, da un lato, e quella delle condizioni di cessazione del rapporto di lavoro, dall'altro, sono distinte (v., in particolare, sentenza del 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 24).
- 25 Relativamente a queste ultime, l'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54 prevede che l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di licenziamento comporta l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico.
- 26 A tale proposito, inerisce alla nozione di «licenziamento» prevista in tale disposizione, nozione che deve essere intesa in senso ampio, la cessazione del rapporto di lavoro in quanto il lavoratore ha raggiunto il limite di età per il mantenimento in attività fissato dalla normativa nazionale, nell'ambito della politica generale di pensionamento seguita da un datore di lavoro, anche ove implichi la concessione di una pensione (v., in tal senso, sentenza del 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 26).
- 27 Ne consegue che una causa come quelle di cui ai procedimenti principali, in cui le lavoratrici interessate, conformemente alla normativa nazionale, sono state collocate a riposo d'ufficio dal loro datore di lavoro per il fatto che avevano raggiunto il limite d'età per il mantenimento in attività, riguarda le condizioni di licenziamento ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54 (v., in particolare, sentenza del 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 27).
- 28 La Corte ha già dichiarato, per quanto riguarda la 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 L 39, pag. 40), abrogata dalla direttiva 2006/54, che una politica generale di licenziamento la quale contempli il licenziamento di una lavoratrice per il solo motivo che essa ha raggiunto o superato l'età alla quale ha diritto ad una pensione di vecchiaia, che è diversa per gli uomini e per le donne ai sensi della normativa nazionale, costituisce una discriminazione fondata sul sesso vietata dalla direttiva 76/207 (sentenza del 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 28).
- 29 Una siffatta interpretazione è altresì applicabile a una normativa nazionale, come quella contenuta all'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010, la quale prevede che i lavoratori che hanno raggiunto il limite d'età per il mantenimento in attività possono, durante un periodo transitorio, esercitare un'opzione che consente loro di proseguire la loro attività professionale, qualora l'età in cui il contratto di lavoro scade definitivamente sia diversa a seconda che il lavoratore interessato sia un uomo o una donna.
- 30 A tale proposito si deve rilevare, in primo luogo, che, conformemente all'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54, una discriminazione diretta si produce quando una persona è trattata meno

favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra, in una situazione analoga.

- 31 Nel caso di specie, risulta dall'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010, che, per un periodo di due anni che iniziava a decorrere dalla data di entrata in vigore di tale disposizione, ai ballerini impiegati a tempo indeterminato che avevano raggiunto o superato l'età pensionabile recentemente fissata, era accordata la facoltà di esercitare l'opzione di proseguire la loro attività professionale, rinnovabile annualmente, entro un termine di due mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore di detta disposizione o almeno tre mesi prima del perfezionamento del diritto alla pensione, fino al limite di età precedentemente in vigore, vale a dire 47 anni per le donne e 52 anni per gli uomini.
- 32 Da tale disposizione risulta che le modalità di esercizio dell'opzione di cui trattasi dipendono dal sesso dei lavoratori.
- 33 Occorre, in secondo luogo, esaminare se, in un contesto come quello disciplinato dalla citata disposizione, i lavoratori di sesso femminile di età superiore ai 45 anni si trovino in una situazione comparabile, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54, a quella dei lavoratori di sesso maschile che si trovano nella stessa fascia di età.
- 34 Gli elementi che caratterizzano situazioni diverse nonché la comparabilità di queste ultime devono, in particolare, essere determinati e valutati alla luce dell'oggetto delle disposizioni in esame e dello scopo delle stesse, fermo restando che devono essere presi in considerazione, a tale fine, i principi e gli obiettivi del settore cui si riferisce l'atto considerato (v., in particolare, sentenza del 26 ottobre 2017, BB construct, C-534/16, EU:C:2017:820, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).
- 35 Nei procedimenti principali, la normativa che introduce la disparità di trattamento di cui trattasi ha ad oggetto la disciplina delle condizioni in presenza delle quali si pone fine al rapporto di lavoro dei lavoratori interessati.
- 36 Orbene, in tale contesto, non può essere identificata alcuna circostanza tale da conferire alla situazione dei lavoratori di sesso femminile un carattere specifico rispetto a quella dei lavoratori di sesso maschile. Pertanto, i lavoratori di sesso femminile in questione si trovano in una situazione paragonabile, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54, a quella dei lavoratori di sesso maschile della stessa età per quanto riguarda le condizioni di cessazione del rapporto di lavoro. Ne consegue che una disposizione siffatta introduce una disparità di trattamento fondata direttamente sul sesso.
- 37 Di conseguenza, una disparità di trattamento fondata direttamente sul sesso come quella introdotta dalla normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 (v., in tal senso, sentenza del 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 42).
- 38 A tale riguardo, occorre ricordare che la direttiva 2006/54 opera una distinzione tra, da un lato, le discriminazioni direttamente fondate sul sesso e, dall'altro, quelle definite «indirette», nel senso che le prime non possono essere giustificate da una finalità legittima. Per contro, in forza dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della suddetta direttiva, le disposizioni, i criteri o le prassi tali da costituire discriminazioni indirette possono evitare la qualifica di discriminazione a condizione che siano «oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari» (sentenza del 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 41).
- 39 Pertanto, una disparità di trattamento come quella di cui trattasi nei procedimenti principali non può essere giustificata dalla volontà di non esporre i lavoratori interessati ad un cambiamento repentino, in senso restrittivo, del pregresso regime di mantenimento in attività.
- 40 Occorre pertanto rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54 deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale, come quella prevista all'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64/2010, in forza della quale i lavoratori impiegati in qualità di ballerini, che hanno raggiunto l'età pensionabile fissata da tale normativa a 45 anni sia per le donne che per gli uomini, hanno la facoltà di esercitare, durante un periodo transitorio di due anni,

un'opzione che consente loro di proseguire l'esercizio della loro attività lavorativa sino al limite d'età per il mantenimento in attività previsto dalla normativa precedentemente in vigore, fissato a 47 anni per le donne e a 52 anni per gli uomini, introduce una discriminazione diretta fondata sul sesso vietata da tale direttiva.

Sulle spese

41 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

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

L'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della 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, deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale, come quella prevista all'articolo 3, comma 7, del decreto legge n. 64 del 30 aprile 2010, convertito in legge n. 100 del 29 giugno 2010, nella sua versione vigente all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale, in forza della quale i lavoratori impiegati in qualità di ballerini, che hanno raggiunto l'età pensionabile fissata da tale normativa a 45 anni sia per le donne che per gli uomini, hanno la facoltà di esercitare, durante un periodo transitorio di due anni, un'opzione che consente loro di proseguire la loro attività lavorativa sino al limite d'età per il mantenimento in attività previsto dalla normativa precedentemente in vigore, fissato a 47 anni per le donne e a 52 anni per gli uomini, introduce una discriminazione diretta fondata sul sesso vietata da tale direttiva.

Lussemburgo, 7 febbraio 2018

Il cancelliere

Il presidente della Decima
Sezione

A. Calot Escobar

E. Levits

* Lingua processuale: l'italiano.