

SENTENZA DELLA CORTE
(Grande Sezione)

12 gennaio 2010

Nel procedimento C-229/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Germania) con decisione 21 aprile 2008, pervenuta in cancelleria il 28 maggio 2008, nella causa

Colin Wolf

contro

Stadt Frankfurt am Main,

LA CORTE
(Grande Sezione),

composta dal sig. K. Lenaerts, presidente della Terza Sezione, facente funzione di presidente, dal sig. E. Levits, dalla sig.ra P. Lindh (relatore), presidenti di sezione, dai sigg. C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh e L. Bay Larsen, giudici,

avvocato generale: sig. Y. Bot

cancelliere: sig. B. Fülöp, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 7 luglio 2009,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo tedesco, dal sig. M. Lumma, in qualità di agente;
- per l'Irlanda, dal sig. D. O'Hagan, in qualità di agente, assistito dal sig. P. McGarry, BL;
- per il governo italiano, dalla sig.ra I. Bruni, in qualità di agente, assistita dalle sig.re W. Ferrante e M. Russo, avvocati dello Stato;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. Enegren e dalla sig.ra B. Conte, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 settembre 2009,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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; in prosieguo: la «direttiva»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Wolf e la Stadt Frankfurt am Main (Germania), in merito al rifiuto da parte di quest'ultima di prendere in considerazione la candidatura del sig. Wolf relativa ad un'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, avendo egli superato il limite di età di 30 anni.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 La direttiva è stata adottata sul fondamento dell'art. 13 CE. Il nono, l'undicesimo, il diciottesimo e il venticinquesimo 'considerando' di tale direttiva sono così formulati:

«(9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.

(...)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(...)

(18) La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi.

(...)

(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».

4 In base al suo art. 1, la direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o sulle convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o sulle 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.

5 L'art. 2 della direttiva enuncia quanto segue:

«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.

(...))».

6 L'art. 3, n. 1, lett. a), della direttiva così precisa:

«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».

7 L'art. 4, n. 1, della direttiva è formulato come segue:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

8 L'art. 6, n. 1, della direttiva così stabilisce:

«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».

9 L'art. 17 della direttiva è formulato come segue:

«Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. (...)».

10 Il recepimento della direttiva nell'ordinamento giuridico degli Stati membri doveva avvenire, ai sensi dell'art. 18, primo comma, della stessa, al più tardi il 2 dicembre 2003. Tuttavia, ai sensi del secondo comma dello stesso articolo:

«Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri [potevano] 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 [informavano] immediatamente la Commissione. (...)».

11 La Repubblica federale di Germania si è avvalsa di tale facoltà, cosicché il recepimento delle disposizioni della direttiva, relative alla discriminazione fondata sull'età e sull'handicap, doveva essere effettuato in tale Stato membro entro il 2 dicembre 2006.

La normativa nazionale

La normativa del Land dell'Assia

12 Il regolamento sulle carriere dei dipendenti in servizio nel corpo dei vigili del fuoco professionali del Land dell'Assia (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) del 21 dicembre 1994 (in prosieguo: la «FeuerwLVO») prevede, all'art. 3, n. 1, punto 1), che solo i soggetti che hanno al massimo 30 anni possono essere assunti nella carriera del servizio di medio livello.

13 Gli artt. 194 e 197 della legge dell'Assia sui funzionari (Hessisches Beamtengesetz) del 21 marzo 1962 (GVBl. 1962 I, pag. 26) così recitano:

«Articolo 194 – Pensionamento

(1) Gli agenti di polizia a tempo indeterminato sono collocati in pensione alla fine del mese in cui essi raggiungono i sessanta anni (limite d'età).

(2) Nell'interesse del servizio e su richiesta dell'agente di polizia, il pensionamento può essere posticipato oltre i sessanta anni compiuti, per una durata determinata non superiore ad un anno per volta, al massimo fino all'età di sessantadue anni compiuti.

(...)

Articolo 197 – Status giuridico

(1) Le disposizioni degli artt. 187 e 192-194 si applicano per analogia ai funzionari in servizio nel corpo dei vigili del fuoco professionali.

(...)».

La normativa federale

14 La legge sulla pensione dei funzionari pubblici e dei giudici federali e dei Land (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern), del 24 agosto 1976 (BGBl. 1976 I, pag. 3839), dispone, agli artt. 4 e 14, nella loro versione applicabile all'epoca dei fatti della causa principale:

«Articolo 4 – Maturazione e calcolo della pensione

(1) La pensione è concessa solo a condizione che il funzionario

1. abbia effettuato almeno cinque anni di servizio (...)

(...)

Articolo 14 – Importo della pensione

(1) La pensione è determinata in misura pari all'1,79375% per ogni anno di servizio rilevante ai fini della pensione (art. 5), sino a concorrenza di un massimo del 71,75%.

(...)

(4) La pensione è determinata in misura pari ad almeno il 35% dello stipendio rilevante ai fini della pensione (art. 5).

(...)».

15 La legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897; in prosieguo: l'«AGG») ha trasposto la direttiva.

16 Gli artt. 1, 3, 7, 10 e 15 dell'AGG sono così formulati:

«Art. 1 – Finalità della legge

La presente legge ha l'obiettivo di impedire o di eliminare qualsiasi svantaggio basato sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale.

(...)

Art. 3 – Definizioni

(1) Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (...)

(...)

Art. 7 – Divieto di discriminazione

(1) I lavoratori non possono essere oggetto di discriminazione sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 (...)

(2) Le disposizioni che, negli accordi, violano il divieto di discriminazione ai sensi del n. 1 sono nulle.

(...)

Art. 10 – Autorizzazione della disparità di trattamento fondata sull'età

Fatto salvo l'art. 8, una disparità di trattamento fondata sull'età è altresì autorizzata quando è oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima. I mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità devono essere appropriati e necessari. Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

(...)

3. la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni specifiche di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

(...)

Art. 15 – Risarcimento del danno

(1) In caso di violazione del divieto di discriminazione, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno causato, fatta salva l'ipotesi in cui esso non sia responsabile della violazione.

(2) Il lavoratore può chiedere un adeguato risarcimento pecuniario per danni non patrimoniali. In caso di mancata assunzione, il risarcimento del danno non può essere superiore a tre stipendi mensili se il lavoratore non sarebbe stato assunto a seguito di selezione non discriminatoria.

(3) Nell'ipotesi di applicazione di contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno solo in presenza di dolo o colpa grave.

(...)».

Causa principale e questioni pregiudiziali

- 17 Il sig. Wolf, nato il 9 dicembre 1976, con lettera pervenuta alla direzione dei servizi antincendio della Stadt Frankfurt am Main il 4 ottobre 2006, presentava domanda per un posto di lavoro nel servizio tecnico di medio livello nei vigili del fuoco.

- 18 Il 13 novembre 2006 la Stadt Frankfurt am Main informava il sig. Wolf che le successive assunzioni avrebbero avuto luogo il 1° agosto 2007. Tale data veniva tuttavia rinviata al 1° febbraio 2008 e la relativa procedura di selezione si sarebbe svolta nel mese di agosto 2007.
- 19 Con lettera del 28 febbraio 2007 la Stadt Frankfurt am Main informava il sig. Wolf di non poter prendere in considerazione la sua candidatura in quanto egli superava il limite di età di 30 anni.
- 20 Il 12 aprile 2007 il sig. Wolf chiedeva alla Stadt Frankfurt am Main un risarcimento sulla base dell'art. 21 dell'AGG. L'importo dei danni richiesti corrispondeva al triplo dello stipendio mensile che egli avrebbe percepito in caso di assunzione.
- 21 Poiché tale domanda veniva respinta con decisione del 4 maggio 2007, confermata il 10 ottobre 2007, il sig. Wolf proponeva un ricorso dinanzi al Verwaltungsgericht Frankfurt am Main per ottenere l'annullamento delle decisioni del 4 maggio e 10 ottobre 2007, nonché la condanna della Stadt Frankfurt am Main al risarcimento dei danni.
- 22 Dinanzi a detto giudice, egli sosteneva che la FeuerwLVO era in contrasto con l'AGG.
- 23 Il Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, nutrendo dubbi in merito alla compatibilità della normativa tedesca con gli artt. 6 e 17 della direttiva, decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se, per colmare i margini di valutazione discrezionale di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva (...), il legislatore nazionale possieda in generale un ampio margine di valutazione discrezionale, o se questo margine sia limitato a quanto necessario, almeno quando si tratti della determinazione dell'età massima per l'assunzione riguardo ad un tempo minimo di servizio prima del pensionamento, conformemente all'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), di detta direttiva.
- 2) Se la necessità di cui all'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva (...) rappresenti la ragionevolezza del mezzo indicato nell'art. 6, n. 1, primo comma, di detta direttiva, limitando così l'ambito di applicazione di questa disciplina generale.
- 3) a) Se costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva (...) il fatto che un datore di lavoro, fissando un limite massimo all'età di assunzione, persegua il proprio interesse ad un servizio attivo più lungo possibile per i funzionari da assumere.
- b) Se l'attuazione di tale finalità sia ingiustificata già qualora comporti che i funzionari prestino servizio più a lungo di quanto necessario per ottenere la pensione minima garantita dalla legge in caso di pensionamento anticipato, decorsi cinque anni di servizio.
- c) Se l'attuazione di tale finalità sia ingiustificata solo qualora comporti che i funzionari prestino servizio più a lungo di quanto necessario per maturare la pensione minima garantita dalla legge, in caso di pensionamento anticipato – attualmente 19,51 anni.
- 4) a) Se costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva (...) il fatto di ridurre al massimo il numero complessivo di funzionari da assumere, prevedendo che l'età massima di assunzione sia la più bassa possibile, al fine di diminuire, per quanto possibile, il numero delle prestazioni individuali come la previdenza in caso di infortuni o malattia (sovvenzioni, anche per i familiari).
- b) Quale significato rivesta il fatto che, con l'aumento dell'età, le prestazioni previdenziali in materia di infortuni o le sovvenzioni in casi di malattie (anche per i familiari) siano maggiori rispetto a quelle dei funzionari più giovani, con la conseguenza che, in caso di assunzione di funzionari più anziani, possono aumentare le relative spese complessive.

- c) A tale riguardo, se siano necessarie previsioni o statistiche accertate o se siano sufficienti ipotesi probabili.
- 5)
- a) Se costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva (...) il fatto che un datore di lavoro intenda applicare una determinata età massima di assunzione al fine di garantire "una configurazione equilibrata dell'età nelle diverse carriere".
 - b) Quali requisiti debbano essere eventualmente considerati sufficienti per ritenere che una determinata configurazione dell'età soddisfi i presupposti di una giustificazione (carattere ragionevole e necessario).
- 6) Se costituisca una considerazione legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva (...) il fatto che, riguardo all'età massima di assunzione, il datore di lavoro faccia valere che, fino al raggiungimento di tale età, è generalmente possibile realizzare le condizioni obiettive per l'assunzione nel servizio di medio livello dei vigili del fuoco mediante un'istruzione e una corrispondente formazione professionale.
- 7) In base a quali criteri si debba valutare la ragionevolezza o la necessità di un periodo minimo di servizio prima del pensionamento.
- a) Se la necessità di un periodo minimo di servizio possa essere giustificata esclusivamente come compenso per l'acquisto di una qualificazione presso il datore di lavoro, interamente finanziata da quest'ultimo (abilitazione alla carriera nel servizio di medio livello nei vigili del fuoco), al fine di garantire un periodo di servizio appropriato a tale qualificazione, in modo tale che i costi di formazione del funzionario siano così progressivamente rimborsati.
 - b) Quale sia la durata massima della fase del periodo di servizio successivo al periodo di formazione. Se possa superare i cinque anni e, in caso affermativo, a quali condizioni.
 - c) Se la ragionevolezza o la necessità di un periodo minimo di servizio possa essere giustificata, indipendentemente dalla soluzione fornita alla settima questione, lett. a), sulla base della considerazione che, per i funzionari la cui pensione è finanziata esclusivamente dal datore di lavoro, deve essere sufficiente il periodo di servizio attivo che presumibilmente intercorre tra l'assunzione e la probabile data del pensionamento al fine di maturare una pensione minima garantita dalla legge, attualmente al termine di un periodo di servizio di 19,51 anni.
 - d) Se, al contrario, il rifiuto di un'assunzione sia giustificato, ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva (...), solo qualora la persona sia assunta ad un'età tale per cui, considerata la data probabile del pensionamento, ci sarebbe la possibilità di doverle versare la pensione minima, sebbene non ancora maturata.
- 8)
- a) Se per la valutazione del pensionamento, conformemente all'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva (...), sia necessario applicare il limite di età stabilito dalla legge per il pensionamento con la collegata riscossione di una pensione, o se sia necessario basarsi sull'età media statistica del pensionamento di un determinato gruppo di lavoratori o di funzionari.
 - b) In che misura si debba eventualmente considerare che per taluni funzionari il normale pensionamento può essere rimandato di uno o due anni. Se tale circostanza determini un conseguente aumento dell'età massima di assunzione.
- 9) Se si possa computare, in sede di calcolo del periodo minimo di servizio ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva (...), la formazione da assolvere inizialmente nel rapporto di pubblico impiego. Se, a tale riguardo, il periodo di formazione debba essere considerato integralmente come periodo di servizio a fini previdenziali o se detto periodo di formazione debba essere escluso dal calcolo del periodo per il quale un datore di lavoro può esigere una durata minima di servizio, ai sensi dell'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva (...).

- 10) Se le disposizioni dell'art. 15, n. 1, seconda frase, e n. 3, dell'[AGG] siano compatibili con l'art. 17 della direttiva (...)».

Sulle questioni pregiudiziali

- 24 Con le sue prime nove questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio s'interroga sul potere discrezionale di cui gode il legislatore nazionale al fine di prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazioni vietate dal diritto comunitario. Esso chiede, in particolare, se gli obiettivi quali l'intento di garantire una lunga carriera per i funzionari, di ridurre la quantità dei sussidi sociali, di predisporre una configurazione equilibrata dell'età nelle diverse carriere o di assicurare un periodo minimo di servizio prima del pensionamento siano legittimi ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva e se la fissazione a 30 anni dell'età massima per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco costituisca un mezzo idoneo e necessario al conseguimento di siffatti obiettivi.
- 25 Per risolvere tali questioni occorre esaminare se la normativa di cui trattasi nella causa principale rientri nell'ambito di applicazione di tale direttiva, se essa preveda una disparità di trattamento ai sensi di quest'ultima e, in caso affermativo, se questa disparità di trattamento sia o meno giustificata.
- 26 Per quanto riguarda, anzitutto, la questione se la normativa di cui trattasi nella causa principale rientri nell'ambito di applicazione della direttiva, si deve constatare che dall'art. 3, n. 1, lett. a), di detta direttiva risulta che quest'ultima si applica, nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, «a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene (...) 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» (v. sentenza 18 giugno 2009, causa C-88/08, Hütter, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 34).
- 27 Orbene, dall'art. 3 della FeuerwLVO emerge che solo i soggetti che hanno al massimo 30 anni possono essere assunti nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco professionali. Detta disposizione, pertanto, riguarda le condizioni di assunzione in tale ambito di impiego. Di conseguenza, deve ritenersi che una normativa di tal genere fissi norme in materia di condizioni di assunzione, ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. a), della direttiva.
- 28 Per quanto concerne, poi, la questione se la normativa di cui trattasi nella causa principale preveda una disparità di trattamento in funzione dell'età riguardo all'occupazione e al lavoro, va constatato che, a termini dell'art. 2, n. 1, della direttiva, ai fini di quest'ultima, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'art. 1 di tale direttiva. L'art. 2 della stessa specifica, al n. 2, lett. a), che, ai fini dell'applicazione del suo n. 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva, una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra che versa in una situazione analoga (v. sentenze 16 ottobre 2007, causa C-411/05, Palacios de la Villa, Racc. pag. I-8531, punto 50, e 5 marzo 2009, causa C-388/07, Age Concern England, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 33).
- 29 L'applicazione dell'art. 3 della FeuerwLVO implica che alcune persone, per il fatto di aver superato i 30 anni, siano trattate meno favorevolmente di altre che versano in situazioni analoghe. Una disposizione siffatta introduce una disparità di trattamento fondata sull'età, ai sensi dell'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva.
- 30 Occorre infine esaminare se, come chiede il giudice del rinvio, la disparità di trattamento risultante dall'applicazione dell'art. 3 della FeuerwLVO sia o meno giustificata alla luce della direttiva.
- 31 Su tale punto, il giudice del rinvio ha ritenuto necessario verificare se la disparità di trattamento in base all'età potesse essere giustificata in applicazione dell'art. 10 dell'AGG che riprende, in sostanza, i principi di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva. Esso ha dunque basato le sue diverse questioni su tale disposizione della direttiva e ha subito escluso la possibilità che la disparità di trattamento, in applicazione dell'art. 4, n. 1, della stessa direttiva, possa non

costituire una discriminazione. A suo avviso, infatti, l'idoneità fisica del candidato all'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco è valutata nel corso di una procedura di selezione separata alla quale il sig. Wolf non è stato ammesso a causa della sua età. Di conseguenza, il limite d'età legale per accedere a tale impiego non potrebbe essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detto art. 4, n. 1.

- 32 Al riguardo occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, benché formalmente il giudice del rinvio abbia limitato la sua questione all'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della direttiva, per quanto riguarda la ricerca di una giustificazione della disparità di trattamento risultante dall'applicazione della normativa nazionale di cui trattasi nella causa principale, la Corte può nondimeno fornirgli tutti gli elementi interpretativi del diritto comunitario che possano consentirgli di dirimere la controversia a lui sottoposta, a prescindere dal fatto che il detto giudice vi abbia fatto riferimento o meno nel formulare le proprie questioni (v., segnatamente, sentenze 25 gennaio 2007, causa C-321/03, Dyson, Racc. pag. I-687, punto 24; 26 aprile 2007, causa C-392/05, Alevizos, Racc. pag. I-3505, punto 64 e la giurisprudenza ivi citata, nonché 24 gennaio 2008, causa C-532/06, Lianakis e altri, Racc. pag. I-251, punto 23). A tal proposito la Corte è tenuta a trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio gli elementi di diritto comunitario che richiedano un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto della controversia (v. sentenza 27 ottobre 2009, causa C-115/08, ĀEZ, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 81 e la giurisprudenza ivi citata).
- 33 Orbene, sia dalle risposte del governo tedesco ai quesiti posti dalla Corte in applicazione dell'art. 24 dello Statuto della Corte di giustizia sia dalle osservazioni presentate dallo stesso governo in udienza emerge che la fissazione a 30 anni dell'età massima per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco nel Land dell'Assia avrebbe lo scopo di garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo dei vigili del fuoco professionali.
- 34 Infatti, per taluni interventi, il servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco richiederebbe requisiti fisici particolarmente elevati che si riscontrano solo nei funzionari più giovani. Orbene, tenuto conto del processo d'invecchiamento accertato dal punto di vista medico, i funzionari che hanno superato l'età compresa tra i 45 e i 50 anni non sarebbero più in possesso di tali capacità fisiche elevate e detti interventi dovrebbero essere adempiuti dai funzionari più giovani. In tal senso, l'età massima di assunzione imposta sarebbe volta a garantire che i funzionari del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco possano svolgere i compiti che richiedono un impegno fisico particolarmente elevato per un periodo di tempo relativamente lungo della loro carriera.
- 35 Al riguardo si deve rilevare che, secondo il dettato stesso dell'art. 4, n. 1, della direttiva, «una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 [di tale direttiva] non costituisce discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato». Ne consegue che non è il motivo su cui è basata la disparità di trattamento a costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma una caratteristica ad esso legata.
- 36 Al fine di esaminare se sia giustificata la disparità di trattamento basata sull'età, contenuta nella normativa nazionale di cui trattasi nella causa principale, si deve verificare se l'idoneità fisica sia una caratteristica legata all'età e se essa costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa in oggetto o per il suo esercizio, purché la finalità perseguita da tale normativa sia legittima e il requisito proporzionato.
- 37 Per quanto riguarda, in primo luogo, la finalità perseguita da detta normativa nazionale, dalle osservazioni del governo tedesco emerge che lo scopo perseguito consiste nel garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo dei vigili del fuoco professionali.
- 38 Su tale punto va rilevato che il corpo dei vigili del fuoco professionali fa parte dei servizi di soccorso. Orbene, il diciottesimo 'considerando' della direttiva precisa che quest'ultima non può avere l'effetto di costringere tali servizi ad assumere persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad

esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di detti servizi.

- 39 Risulta quindi che l'intento di assicurare il carattere operativo e il buon funzionamento del servizio dei vigili del fuoco professionali costituisce una finalità legittima ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva.
- 40 In secondo luogo, per quanto riguarda il requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività di vigile del fuoco o per il suo esercizio, dai chiarimenti forniti dal governo tedesco, che non sono stati contraddetti, emerge che i componenti del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco svolgono i compiti devoluti ai vigili del fuoco professionali sul campo. Contrariamente alle funzioni di direzione e di controllo proprie del servizio tecnico dei vigili del fuoco, le attività del servizio tecnico di medio livello sono caratterizzate da un impegno di natura fisica. A tal proposito, i componenti di tale servizio sono preposti alla lotta agli incendi, al soccorso alle persone, alla tutela dell'ambiente, al soccorso agli animali e alla protezione contro animali pericolosi, nonché alle attività di supporto, come la manutenzione e il controllo delle attrezzature di protezione e dei veicoli di intervento. Ne risulta che il fatto di possedere capacità fisiche particolarmente significative può essere considerato un requisito essenziale e determinante, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva, per l'esercizio della professione di vigile del fuoco del servizio tecnico di medio livello.
- 41 Per quanto concerne, in terzo luogo, la questione se la necessità di disporre di capacità fisiche elevate sia legata all'età, si deve rilevare che il governo tedesco, senza essere contraddetto, fa valere che alcuni dei compiti assegnati ai componenti del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, come la lotta agli incendi o il soccorso alle persone, necessitano di capacità fisiche particolarmente elevate e possono essere svolti solo da giovani funzionari. Su tale punto, questo governo produce dati scientifici derivanti da studi condotti nell'ambito della medicina del lavoro e dello sport, dai quali emerge che le capacità respiratorie, la muscolatura e la resistenza diminuirebbero con l'età. Pertanto, pochissimi funzionari che hanno superato i 45 anni avrebbero le capacità fisiche sufficienti per svolgere la loro attività nel settore della lotta agli incendi. Nell'ambito del soccorso alle persone, i funzionari di cui trattasi non disporrebbero più di dette capacità all'età di 50 anni. I funzionari che hanno superato dette età lavorano negli altri settori di attività summenzionati. Ne risulta che la necessità di disporre della piena capacità fisica a svolgere la professione di vigile del fuoco del servizio tecnico di medio livello è legata all'età dei componenti di tale servizio.
- 42 In quarto e ultimo luogo, riguardo alla questione della proporzionalità di una normativa nazionale quale quella in esame nella causa principale, la quale fissa a 30 anni l'età massima di assunzione dei funzionari in possesso di elevate capacità fisiche che consentono l'esercizio della professione di vigile del fuoco del servizio tecnico di medio livello, occorre esaminare se tale limite sia idoneo al perseguimento della finalità perseguita e se non vada oltre quanto è necessario per il suo raggiungimento.
- 43 Al riguardo, come affermato poc'anzi, i compiti relativi alla lotta agli incendi e al soccorso alle persone, che incombono al servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, possono essere compiuti solo dai funzionari più giovani. I funzionari con più di 45 o di 50 anni svolgono gli altri compiti. Al fine di garantire l'effettivo funzionamento del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, può essere ritenuto necessario che la maggior parte dei funzionari di tale servizio sia in grado di svolgere i difficili compiti dal punto di vista fisico e che essi, dunque, abbiano meno di 45 o di 50 anni. Peraltro, l'assegnazione dei funzionari che hanno superato i 45 o i 50 anni a compiti meno impegnativi dal punto di vista fisico richiede una loro sostituzione da parte di giovani funzionari. Orbene, l'età di assunzione del funzionario determina il periodo di tempo durante il quale egli sarà in grado di svolgere compiti impegnativi dal punto di vista fisico. Il funzionario assunto prima dei 30 anni, il quale dovrà seguire del resto una formazione di due anni, potrà essere assegnato a tali compiti per un periodo minimo compreso tra i 15 e i 20 anni. Per contro, se viene assunto a 40 anni, tale periodo durerà solo tra i 5 e i 10 anni al massimo. Un'assunzione in età avanzata comporterebbe che un eccessivo numero di funzionari non potrebbe essere assegnato ai compiti più impegnativi dal punto di vista fisico. Parimenti, un'assunzione siffatta non consentirebbe che i funzionari così impiegati siano assegnati a detti compiti per una durata sufficientemente lunga. Infine, come sostenuto dal governo tedesco, l'organizzazione ragionevole del corpo dei vigili del fuoco professionali richiede, per il servizio tecnico di medio

livello, una correlazione tra i lavori impegnativi da un punto di vista fisico e non adatti ai funzionari più anziani e i lavori meno impegnativi dallo stesso punto di vista e adatti a tali funzionari.

- 44 Pertanto, emerge che una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale, la quale fissa a 30 anni l'età massima per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, può essere ritenuta, da un lato, idonea a garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del servizio dei vigili del fuoco professionali e, dall'altro, non eccedente quanto è necessario per il raggiungimento di tale fine.
- 45 Poiché la disparità di trattamento in funzione dell'età è giustificata alla luce dell'art. 4, n. 1, della direttiva, non occorre esaminare se essa potrebbe esserlo in base all'art. 6, n. 1, della stessa.
- 46 Da tutte le considerazioni che precedono risulta che le prime nove questioni pregiudiziali devono essere risolte dichiarando che l'art. 4, n. 1, della direttiva deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale, la quale fissa a 30 anni l'età massima di assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco.
- 47 Alla luce della soluzione fornita alle prime nove questioni, non è necessario risolvere la decima questione.

Sulle spese

- 48 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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:

L'art. 4, 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 occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale, la quale fissa a 30 anni l'età massima di assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco.