



in questo numero...

LIMITE DI ETÀ PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE CONFORME ALLA NORMATIVA COMUNITARIA: NESSUNA VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La corretta interpretazione ed applicazione della disciplina comunitaria sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva 2000/78/CE) è ancora una volta oggetto dell'intervento della Corte di giustizia CE che, con la sentenza relativa alla causa C-143/16 del 19 luglio 2017, si pronuncia in merito alla legittimità di alcune disposizioni della normativa italiana.

Come noto, la richiesta di indicazioni è stata avanzata dalla Corte di Cassazione in merito al caso di un lavoratore assunto da un'azienda con contratto di lavoro intermittente (regolamentato prima dal D.Lgs n. 276/2003 ed ora dal D.Lgs n. 81/2015) e, successivamente, licenziato al raggiungimento del venticinquesimo anno di età, evento che comporta la cessazione automatica del rapporto lavorativo (si veda APCOM [n. 114/2016](#)).

Il giudice europeo ha sancito la piena conformità della normativa italiana al diritto comunitario, in quanto la disposizione che consente il ricorso al lavoro a chiamata in presenza di specifici requisiti anagrafici e il conseguente recesso datoriale al raggiungimento del suddetto limite di età, non determina alcuna violazione del divieto di discriminazione in base all'età. Nello specifico, la differenza di trattamento dei lavoratori fondata sull'età rientra in una legittima politica del lavoro, che prevede il ricorso a forme di flessibilità allo scopo di favorire l'occupazione giovanile.

EDITORIA COLLEGATA



RIPRODUZIONE VIETATA

IL CASO

Con la sentenza relativa alla **causa C-143/16** del 19 luglio 2017, il giudice europeo torna a pronunciarsi sulla corretta interpretazione ed applicazione, da parte degli Stati membri, della **direttiva 2000/78/CE** del Consiglio del 27 novembre 2000 che delinea un quadro generale per la **lotta alle discriminazioni**, comprese quelle fondate sull'età, finalizzato a garantire la parità di trattamento in tema di **occupazione e condizioni di lavoro**.

Questa volta oggetto dell'intervento della Corte di giustizia CE è la disposizione del **diritto italiano** (al tempo dei fatti l'art. 34 del D.Lgs n. 276/2003, i cui contenuti sono stati ripresi dal vigente art. 13 del D.Lgs n. 81/2015) che permette l'assunzione con **contratto di lavoro intermittente** di giovani con meno di 24 anni di età purché la prestazione lavorativa termini entro il 25° anno di età.

La vertenza ha coinvolto un lavoratore assunto da un'azienda con contratto di lavoro a chiamata a tempo determinato, poi trasformato a tempo indeterminato, che, al compimento del suo 25° anno di età è stato licenziato, visto il raggiungimento del limite di età oltre il quale non è più consentito il ricorso a tale fattispecie contrattuale.



L'interessato ha adito le vie legali, sostenendo l'**illegittimità**, per discriminazione in base all'età, del proprio contratto di lavoro e del conseguente **licenziamento**. Avendo riscontro positivo in appello, la vicenda è giunta sino alla Corte di Cassazione che, nutrendo dubbi sulla compatibilità della normativa italiana con il suddetto divieto di discriminazione e sulla sussistenza di una finalità tale da giustificare l'eventuale disparità di trattamento, ha sospeso il giudizio, sottoponendo la questione al giudice europeo.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La disposizione della **normativa italiana** al vaglio della Corte di giustizia UE, che regola il ricorso al contratto di lavoro intermittente, è l'**art. 13 del D.Lgs n. 81/2015**, in cui sono stati ripresi i contenuti della norma vigente all'epoca della conclusione del rapporto lavorativo in esame (art. 34 del D.Lgs n. 276/2003).

Tra l'altro, è ammesso il ricorso a tale tipologia contrattuale in presenza di specifici **requisiti anagrafici** (art. 13, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015), per cui:



“Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.”

Con riferimento alla legittimità di tale previsione della normativa interna si ribadisce che la **direttiva 2000/78/CE** ha come scopo la definizione di un quadro generale per la **parità di trattamento** in materia di **occupazione e di condizioni di lavoro**, da rendere effettivo all'interno degli Stati membri con la **lotta** a qualsiasi **discriminazione** fondata sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'**età** o le tendenze sessuali.

Si sottolinea, altresì, che anche l'art. 21 della **Carta dei diritti fondamentali** dell'Unione europea vieta *“qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, (...) sull'età (...)”*.

Il principio della parità di trattamento si realizza in assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata su uno dei motivi sopra elencati.

A tale proposito, l'**art. 2, paragrafo 2** della direttiva chiarisce che sussiste **discriminazione diretta** quando, sulla base di motivi religiosi, di convinzioni personali, di handicap, dell'età o delle tendenze sessuali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

Tuttavia, tale discriminazione non è configurabile nell'ipotesi in cui gli Stati dell'Unione si avvalgono della possibilità contemplata dalla direttiva (art. 6, paragrafo 1) di prevedere **disparità di trattamento** in ragione dell'**età**,

- se oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una **finalità legittima**, in cui rientrano giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e
- qualora i **mezzi** per il conseguimento di tale finalità risultino **appropriati e necessari**.

Infatti, secondo l'art. 6, paragrafo 1 della direttiva 2000/78/CE:



“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; (...).”*

QUESTIONE PREGIUDIZIALE

Come anticipato, la domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle disposizioni della **direttiva 2000/78/CE** relative alla parità di trattamento in tema di occupazione e di condizioni di lavoro.

Nello specifico, la Corte di Cassazione ha richiesto il parere della Corte UE in merito alla seguente questione:



“Se la normativa nazionale di cui all'articolo 34 del [decreto legislativo n. 276/2003], i cui contenuti sono stati ripresi dall'art. 13 del D.Lgs n. 81/2015, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non discriminazione in base all'età, di cui alla direttiva 2000/78 e alla [Carta] (articolo 21, paragrafo 1)”.

In sostanza, si chiede conferma della possibilità da parte di un'impresa di instaurare un rapporto di lavoro a chiamata in presenza dei requisiti anagrafici stabiliti dal diritto nazionale e di recedere dallo stesso al raggiungimento del limite di età fissato, senza incorrere in violazione di alcuna disposizione del diritto europeo.

LA SOLUZIONE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA CE

In via preliminare, viene precisato che, in considerazione della **valutazione** globale del **rapporto di lavoro** oggetto della vertenza (durata, livello di retribuzione, diritto a ferie retribuite, continuità della retribuzione nell'ipotesi di malattia, applicabilità di un contratto collettivo, versamento di contributi) l'attività svolta non risulta puramente marginale ed accessoria e, quindi, l'interessato può essere qualificato ai sensi dell'art. 45 TFUE come “lavoratore”, nozione che comprende ogni persona che svolge attività reali ed effettive.

Visto che la situazione di un lavoratore intermittente licenziato per il solo compimento del 25° anno di età è oggettivamente comparabile con quella dei lavoratori rientranti in un'altra fascia di età, ne consegue che la disposizione del diritto interno introduce una **disparità di trattamento** basata sull'**età**, ai sensi dell'art. 2, paragrafo 2, lettera a) della direttiva 2000/78.



Tuttavia, la disciplina comunitaria non risulta violata nel caso in cui la disparità sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto del singolo Stato membro, da una **finalità legittima**: nel caso di specie la norma è inserita in un contesto normativo volto alla valorizzazione della **flessibilità del mercato del lavoro**, quale strumento idoneo all'incremento dell'occupazione.

Sulla base delle osservazioni del Governo italiano è emerso che la facoltà concessa ai datori di lavoro di stipulare un contratto di lavoro intermittente con i soggetti di età inferiore ai 25 anni e di concluderlo in via automatica al compimento del 25° anno di età è finalizzata ad agevolare l'**accesso dei giovani al mercato del lavoro**, favorendo l'acquisizione di un'esperienza lavorativa, seppur flessibile e limitata nel tempo, da spendere nell'eventualità di altre possibilità di impiego più stabile.

Dunque, l'obiettivo del collocamento dei giovani nel mercato del lavoro, promuovendo il loro inserimento professionale e assicurando la loro protezione, è da ritenersi una finalità legittima ai sensi della disciplina comunitaria.

Una disposizione che ammette la possibilità per le aziende di concludere contratti di lavoro meno rigidi risulta idonea al raggiungimento di una flessibilità, che permette di soddisfare in maniera più efficace la richiesta d'impiego da parte di giovani lavoratori.



Del resto, nel contesto italiano di perdurante **crisi economica** e di modesta crescita la possibilità per un giovane di età inferiore ai 25 anni di accedere al mercato del lavoro mediante un contratto di lavoro intermittente è preferibile allo stato di disoccupazione.

Secondo il governo italiano le forme flessibili di lavoro sono necessarie per favorire la mobilità dei lavoratori, rendere gli stipendi più adattabili al mercato del lavoro, nonché più semplice l'accesso allo stesso da parte dei soggetti a rischio di esclusione sociale, con la contemporanea eliminazione del lavoro illegale.

Pertanto, alla luce dell'ampia **discrezionalità** concessa agli **Stati membri** nella realizzazione di uno scopo determinato in tema di politica sociale e dell'occupazione, nonché nella scelta delle misure più idonee a raggiungere l'obiettivo, è da ritenersi che il Legislatore nazionale abbia ritenuto ragionevolmente necessaria l'adozione della disposizione in questione.



In definitiva, secondo la corretta interpretazione ed applicazione della direttiva 2000/78/CE, **non risulta contraria ai principi comunitari la normativa italiana**, che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore con meno di 25 anni di età (indipendentemente dalla natura della prestazioni da svolgere) e a licenziare lo stesso al compimento del 25° anno, in quanto tale disposizione persegue una **finalità legittima** di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i **mezzi** utilizzati allo scopo sono **appropriati e necessari**.

CONSIDERAZIONI NORMATIVE

Il giudice europeo è nuovamente intervenuto sulla corretta interpretazione delle disposizioni volte a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni lavorative, ribadendo la possibilità per gli Stati membri di prevedere disparità in ragione dell'età, qualora siano giustificate, nell'ambito del diritto interno, da una finalità legittima come quella dell'inserimento lavorativo di soggetti giovani a rischio di esclusione sociale.

Infatti, rispetto ad una situazione di disoccupazione senza soluzione è da ritenersi preferibile l'introduzione di una forma di contratto flessibile che permetta soprattutto l'acquisizione di una prima esperienza lavorativa, in vista di un'eventuale opportunità di occupazione più stabile.

Quindi, la pronuncia della Corte UE, oltre a ribadire la legittimità delle disposizioni italiane, è nel senso di un'apertura al ricorso di forme contrattuali flessibili e meno costose, che favoriscano l'assunzione di categorie di lavoratori "deboli", come può essere quella dei giovani in cerca di prima occupazione.

Il diritto comunitario, pur considerando il contratto di lavoro a tempo indeterminato la forma "normale" di lavoro, non impedisce il ricorso alla flessibilità del mercato del lavoro, finalizzata a favorire la mobilità dei lavoratori, a rendere le retribuzioni più adattabili al mercato stesso, sempre comunque nel segno del contrasto alle forme di lavoro illegale. ■