

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

28 febbraio 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Clausola 5, punto 1 – Misure di prevenzione del ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 6, paragrafo 1 – Divieto di discriminazioni fondate sull'età – Normativa nazionale che consente il differimento della cessazione del contratto di lavoro stabilita all'età normale di pensionamento per il solo motivo della maturazione, da parte del lavoratore, del diritto alla pensione di vecchiaia»

Nella causa C-46/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunale superiore del lavoro del Land, Brema, Germania), con decisione del 23 novembre 2016, pervenuta in cancelleria il 30 gennaio 2017, nel procedimento
Hubertus John

contro

Freie Hansestadt Bremen,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da C.G. Fernlund, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per H. John, da H. Buroh e J. Steinhauer, Rechtsanwälte;
- per la Freie Hansestadt Bremen, da C. Darge, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, da T. Henze e K. Stranz, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. van Beek e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43), nonché sull'interpretazione dell'articolo 1, dell'articolo 2, paragrafo 1, e dell'articolo 6, paragrafo 1, 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 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Hubertus John e il suo ex datore di lavoro, la Freie Hansestadt Bremen (libera città anseatica di Brema, Germania), in merito alla cessazione del suo contratto di lavoro allo scadere del termine convenuto, legato al raggiungimento dell'età normale di pensionamento, e del rigetto della richiesta di poter continuare a lavorare anche dopo tale età.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

L'accordo quadro

3 L'obiettivo dell'accordo quadro, ai sensi della clausola 1, è quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione, e di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

4 La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo d'applicazione», al punto 1 prevede quanto segue:

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

5 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», così dispone:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo determinato" indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

(...)».

6 La clausola 4 dell'accordo quadro, rubricata «Principio di non discriminazione», prevede, al punto 1, quanto segue:

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

7 La clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», così dispone:

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

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati "successivi";
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

La direttiva 2000/78

8 La direttiva 2000/78, ai sensi del considerando 14, lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.

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

10 L'articolo 2 della medesima direttiva così dispone:

«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;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che

professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; (...)
(...)».

11 L'articolo 6 di tale direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», dispone, al paragrafo 1, come segue:

«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;
(...)».

Diritto tedesco

12 L'articolo 41 del libro VI del Sozialgesetzbuch (codice della previdenza sociale), intitolato «Età pensionabile e tutela contro il licenziamento», nella versione in vigore dal 23 giugno 2014, dispone, alla terza frase (in prosieguo: la «disposizione controversa»):

«Se un accordo prevede che un rapporto di lavoro cessi al momento in cui il lavoratore abbia raggiunto l'età normale di pensionamento, le parti del contratto di lavoro possono – mediante accordo in pendenza del rapporto di lavoro – eventualmente a più riprese, rinviare la data di cessazione».

13 L'articolo 44 del contratto collettivo applicabile ai dipendenti pubblici dei Länder (in prosieguo: il «contratto collettivo»), intitolato «Regime specifico per i lavoratori docenti», al suo punto 4, relativo alla sezione V, intitolato «Limitazione della durata e cessazione del contratto di lavoro», recita:

«Il rapporto di lavoro si estingue, senza che occorra risolvere il contratto, decorso il semestre scolastico (31 gennaio o 31 luglio), in cui il docente ha raggiunto l'età prevista ex lege per l'ottenimento della pensione ordinaria di vecchiaia».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 Il 25 settembre 2001 il sig. John, nato l'8 luglio 1949, veniva assunto dalla città anseatica di Brema in qualità di docente a contratto. Il contratto di lavoro era soggetto all'accordo collettivo degli agenti contrattuali della funzione pubblica tedesca, sostituito dal contratto collettivo.

15 In applicazione del contratto collettivo, il contratto di lavoro in questione doveva terminare alla data in cui l'insegnante avrebbe raggiunto l'età legale per beneficiare di una pensione di vecchiaia. Con lettera del 5 febbraio 2014, il sig. John chiedeva di restare in servizio oltre il limite di età ordinario e sino al termine dell'anno scolastico 2014/2015. Il 24 ottobre 2014 le parti contrattuali concludevano un accordo secondo il quale «l'estinzione automatica del rapporto di lavoro (...) a norma dell'articolo 44, punto 4, [del contratto collettivo] viene posticipata al 31 luglio 2015».

16 Il 4 febbraio 2015 il sig. John chiedeva al datore di lavoro il differimento della data di fine del contratto sino al termine del semestre scolastico 2015/2016, ossia fino al 31 gennaio 2016. A fronte del rigetto oppostogli, il ricorrente intentava una causa facendo valere che una durata determinata del contratto in forza della disposizione controversa era contraria al diritto europeo.

17 Il Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunale superiore del lavoro del Land, Brema, Germania), adito con ricorso proposto avverso una decisione dell'Arbeitsgericht Bremen (Tribunale del lavoro

di Brema, Germania), s'interroga sulla conformità della disposizione controversa alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro nonché all'articolo 1, all'articolo 2, paragrafo 1, e all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. Il giudice del rinvio ritiene che il contratto di lavoro di cui al procedimento principale rientri nel campo di applicazione dell'accordo quadro, poiché ha come termine, in virtù del contratto collettivo, la data in cui l'insegnante raggiunge l'età prevista dalla legge per beneficiare di una pensione di vecchiaia. Ritiene quindi che la proroga del contratto oltre tale termine si qualifichi come rinnovo del contratto a tempo determinato. Il giudice del rinvio si chiede se le disposizioni di diritto nazionale, nella parte in cui non prevedono alcun limite alla possibilità per le parti di differire la data di cessazione del contratto, siano conformi alle previsioni dell'accordo quadro intese a evitare gli abusi del ricorso ad una successione di contratti a tempo determinato e non pregiudichino le disposizioni della direttiva 2000/78 o i principi generali del diritto dell'Unione.

18 Alla luce di ciò, il Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunale superiore del lavoro del Land, Brema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 5, punto 1, dell'[accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale che, senza prevedere ulteriori condizioni o limiti di tempo, permette alle parti del contratto di lavoro di differire eventualmente anche più volte – mediante accordo in pendenza del rapporto di lavoro – la concordata estinzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite di età ordinario, solo perché il lavoratore, con il raggiungimento del suddetto limite, ha diritto alla pensione di vecchiaia.

2) Qualora la Corte risponda in senso affermativo alla prima questione:

Se l'incompatibilità della disposizione nazionale citata nella prima questione pregiudiziale con la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro operi anche in caso di primo differimento dell'estinzione.

3) Se gli articoli 1, 2, paragrafo 1, e 6, paragrafo 1, della direttiva [2000/78] e/o i principi generali del diritto dell'Unione debbano essere interpretati nel senso che ostano a una disposizione nazionale che, senza prevedere ulteriori condizioni o limiti di tempo, permette alle parti del contratto di lavoro di differire eventualmente anche più volte – mediante accordo in pendenza del rapporto di lavoro – la concordata estinzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite di età ordinario, solo perché il lavoratore con il raggiungimento del suddetto limite ha diritto alla pensione di vecchiaia».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla terza questione

19 Con la terza questione, che occorre esaminare per prima, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una disposizione nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui essa subordina il differimento della data di cessazione di attività dei lavoratori che hanno raggiunto l'età prevista dalla legge per la concessione di una pensione di vecchiaia al consenso accordato dal datore di lavoro per un periodo determinato.

20 A tale riguardo, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, per «principio della parità di trattamento» s'intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, tra i quali figura l'età.

21 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva, sussiste discriminazione diretta quando una persona, a motivo della sua età, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone di una particolare età rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

22 Occorre quindi esaminare se un lavoratore come il sig. John sia trattato meno favorevolmente rispetto ad un altro che si trovi in una situazione comparabile a causa dell'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, o se la disposizione controversa possa comportare uno svantaggio particolare per la classe di età di cui egli fa parte, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva.

23 Preliminarmente, va ricordato, da un lato, che, come previsto dal considerando 14 della direttiva 2000/78, quest'ultima lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile. Inoltre, come rilevato dalla Commissione europea, i limiti di età corrispondenti all'età normale di pensionamento devono tener conto della diminuzione della produttività dei lavoratori che si verifica in generale con l'età, nonché del desiderio e dell'esigenza dei lavoratori anziani di disporre come credono del proprio tempo libero.

24 Dall'altro lato, la Corte ha dichiarato che la cessazione automatica dei rapporti di lavoro dei lavoratori dipendenti che soddisfano le condizioni contributive e di anzianità per beneficiare della liquidazione dei loro diritti pensionistici fa parte, da molto tempo, del diritto del lavoro di numerosi Stati membri ed è uno strumento diffuso nei rapporti lavorativi. Tale meccanismo si basa su un equilibrio tra considerazioni di ordine politico, economico, sociale, demografico e/o di bilancio, e dipende dalla scelta di prolungare la durata della vita attiva dei lavoratori o, al contrario, di prevederne un pensionamento precoce (sentenza del 12 ottobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

25 Nella sentenza del 12 ottobre 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601), la Corte ha dichiarato che una disposizione analoga all'articolo 44 del contratto collettivo non eccede quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi perseguiti, tenuto conto dell'ampio margine discrezionale riconosciuto agli Stati membri ed alle parti sociali in materia di politica sociale e dell'occupazione.

26 Orbene, la disposizione oggetto di controversia nell'ambito del procedimento principale non è l'articolo 44 del contratto collettivo, relativo al principio di cessazione automatica del rapporto di lavoro allo scadere del semestre nel corso del quale il lavoratore ha raggiunto l'età normale di pensionamento, ma una disposizione che, al contrario, consente alle parti del contratto di lavoro di differire la data di cessazione del rapporto di lavoro così stabilita. Infatti, come risulta dallo stesso tenore letterale della terza questione, tale disposizione consente loro di differire la data, eventualmente a più riprese, senza condizioni né limiti di tempo.

27 Per quanto concerne gli eventuali effetti negativi o sfavorevoli della disposizione controversa, il governo tedesco fa valere che quest'ultima non riguarda propriamente il limite di età previsto per la cessazione di un rapporto di lavoro, ma piuttosto la possibilità di posticipare di comune accordo la cessazione del rapporto di lavoro, il che offre ai lavoratori che hanno raggiunto l'età normale di pensionamento un'ulteriore possibilità di partecipare all'organizzazione della cessazione del loro rapporto di lavoro.

28 Secondo il governo tedesco, con l'adozione della disposizione controversa il legislatore nazionale ha inteso istituire, conformemente alle istanze delle parti sociali, un'opzione flessibile e giuridicamente sicura per mantenere, in caso di necessità e a determinate condizioni, un rapporto di lavoro oltre il normale limite di età pensionabile.

29 Tale interpretazione non è contraddetta dal giudice del rinvio, secondo il quale la disposizione controversa può essere intesa come una deroga al principio della cessazione automatica del rapporto di lavoro quando il lavoratore abbia raggiunto l'età normale di pensionamento. Infatti, diversamente dai lavoratori più giovani, il lavoratore che raggiunge l'età normale di pensionamento può vedersi offrire la scelta tra prorogare il rapporto di lavoro e abbandonare completamente la vita lavorativa.

30 La circostanza che le parti del contratto di lavoro in questione possano differire la data di cessazione del rapporto di lavoro a più riprese, senza condizioni né limiti di tempo, non può rimettere in discussione tale constatazione. Al contrario, simili elementi sono tali da rafforzare il carattere favorevole o vantaggioso della disposizione in parola, nei limiti in cui costituiscono modalità per la prosecuzione di un rapporto di lavoro, che non può comunque avvenire senza

accordo, in corso di rapporto, tra le due parti contrattuali.

31 Si deve constatare che siffatte condizioni, in linea di principio, sono tali da consentire a un lavoratore, così come al suo datore di lavoro, di proseguire il rapporto di lavoro solo se considerano detta opzione vantaggiosa, nel contesto di un'attività che prosegue successivamente al raggiungimento, da parte del lavoratore, dell'età normale di pensionamento. Risulta d'altra parte, dal fascicolo di cui dispone la Corte, che il sig. John, dinanzi al giudice del rinvio, ha contestato il rifiuto del datore di lavoro di accogliere la propria richiesta di un secondo differimento della cessazione dell'attività.

32 Alla luce di ciò, una simile disposizione non può essere considerata come una misura sfavorevole, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, nei confronti dei soggetti che abbiano raggiunto l'età pensionabile, rispetto a quelli che non l'hanno ancora raggiunta.

33 Di conseguenza, si deve rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 2, della direttiva 2000/78 dev'essere interpretato nel senso che non osta ad una disposizione nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui essa subordina il differimento della data di cessazione di attività dei lavoratori che hanno raggiunto l'età prevista dalla legge per la concessione di una pensione di vecchiaia al consenso accordato dal datore di lavoro per un periodo determinato.

Sulla prima e sulla seconda questione

34 Con la prima e con la seconda questione, che vanno esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio chiede se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui essa, senza prevedere ulteriori condizioni o limiti di tempo, permette alle parti del contratto di lavoro di differire eventualmente anche più volte – mediante accordo in pendenza del rapporto di lavoro – la concordata estinzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età normale di pensionamento, e ciò per il solo motivo che il lavoratore, con il raggiungimento della suddetta età, ha diritto alla pensione di vecchiaia.

35 Il governo tedesco fa valere, preliminarmente, che il procedimento principale non rientra nel campo di applicazione dell'accordo quadro. Infatti, secondo tale governo, la cessazione del contratto di lavoro alla data in cui il lavoratore raggiunge l'età pensionabile non può portare a qualificare il rapporto di lavoro come «contratto a tempo determinato». Non si potrebbe infatti ritenere che un siffatto contratto dia origine ad un rapporto di lavoro a breve termine, in quanto tra la conclusione del contratto di lavoro e la data dell'età normale di pensionamento può intercorrere un periodo di vari decenni. Allo stesso modo, il differimento, ad opera delle parti, della data di cessazione del contratto di lavoro sarebbe subordinato alla continuazione senza interruzioni del contratto di lavoro preesistente e non potrebbe quindi essere considerato come la conclusione di un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato.

36 Il giudice del rinvio ritiene a questo proposito che, poiché al contratto di cui al procedimento principale si applica l'articolo 44, punto 4, del contratto collettivo, in virtù del quale il rapporto di lavoro cessa alla fine del semestre nel corso del quale il lavoratore ha raggiunto l'età prescritta dalla legge per ottenere una pensione di vecchiaia, si è nell'ambito della fissazione di un termine, quindi di durata determinata.

37 Va ricordato che, sebbene il campo di applicazione dell'accordo quadro, come emerge dal testo della clausola 2, punto 1, dello stesso, sia inteso in senso ampio e riguardi generalmente i «lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore in ciascuno Stato membro», resta cionondimeno il fatto che la definizione dei contratti e dei rapporti di lavoro cui si applica detto accordo quadro rientra non in quest'ultimo o nel diritto dell'Unione, ma nella legislazione e/o nella prassi nazionale (sentenza del 15 marzo 2012, Sibilio, C-157/11, non pubblicata, EU:C:2012:148, punto 42).

38 Tuttavia, nell'ambito della cooperazione giudiziaria istituita dall'articolo 267 TFUE e in base al contenuto del fascicolo, la Corte può fornire al giudice nazionale gli elementi d'interpretazione

del diritto dell'Unione che possono essergli utili per la valutazione degli effetti delle varie disposizioni di quest'ultimo (v., in tal senso, sentenza del 21 giugno 2017, W e a., C-621/15, EU:C:2017:484, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

39 Va altresì ricordato che l'accordo quadro muove dalla premessa che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro, pur riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo determinato sono una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività.

40 Uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro è quello di limitare il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato una potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima volte ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

41 Pertanto, il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

42 Orbene, come ricordato al punto 24 della presente sentenza, la cessazione automatica dei rapporti di lavoro dei lavoratori dipendenti che soddisfano le condizioni contributive e di anzianità per beneficiare della liquidazione dei loro diritti pensionistici fa parte, da molto tempo, del diritto del lavoro di numerosi Stati membri ed è uno strumento diffuso nei rapporti lavorativi.

43 Peraltro, come rilevato dal governo tedesco, la durata di un contratto di lavoro come quello di cui al procedimento principale, secondo cui il rapporto di lavoro non può cessare fino a che il lavoratore non abbia raggiunto l'età normale di pensionamento, può protrarsi per diversi decenni.

44 Inoltre, la cessazione automatica dei contratti di lavoro dei dipendenti giunti all'età normale di pensionamento offre in sostanza al lavoratore il beneficio della stabilità dell'impiego. Infatti, come rilevato dal giudice del rinvio, un dipendente che abbia raggiunto l'età normale per la pensione di vecchiaia a norma di legge si trova, in linea di principio, alla fine della propria vita professionale.

45 Inoltre, non pare escluso che il differimento previsto dalla disposizione controversa possa essere considerato come un semplice rinvio contrattuale dell'età di pensionamento inizialmente concordata.

46 Non risulta pertanto da alcun elemento presentato alla Corte che una siffatta disposizione possa favorire il ripetuto ricorso a contratti o a rapporti di lavoro a tempo determinato o costituisca una potenziale fonte di abusi a danno dei lavoratori. Non vi è comunque motivo di ritenere che i limiti di età corrispondenti all'età normale di pensionamento comportino sistematicamente una precarizzazione della situazione dei lavoratori interessati, ai sensi dell'accordo quadro, se questi ultimi beneficiano di una pensione a importo pieno e, in particolare, se il datore di lavoro è autorizzato a procedere ad un rinnovo del contratto di lavoro di cui trattasi.

47 Nell'ipotesi in cui, nonostante le considerazioni esposte ai punti da 42 a 46 della presente sentenza, il giudice del rinvio dovesse considerare che la conclusione di un accordo come quello del 24 ottobre 2014, che prevede il differimento della data di cessazione di un contratto di lavoro come quello concluso il 25 settembre 2001, soggetto a una clausola di cessazione automatica del rapporto di lavoro quando il lavoratore ha raggiunto l'età legale per beneficiare di una pensione di vecchiaia, debba essere considerata un utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, si deve esaminare se tale norma osti a una disposizione nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui permette alle parti di un contratto di lavoro di differire, di comune accordo nel corso del rapporto di lavoro, senza limiti di tempo né ulteriori condizioni, ed eventualmente a più riprese, la data di cessazione concordata collegata al raggiungimento dell'età normale di pensionamento, e ciò unicamente per il fatto che il lavoratore, avendo raggiunto l'età normale di pensionamento, ha diritto ad una pensione di vecchiaia.

48 Occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro, al suo punto 1, impone agli Stati membri l'adozione di almeno una delle misure ivi elencate, quando il loro diritto interno non contenga norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi, ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 35 nonché giurisprudenza ivi citata).

49 Se è vero che il diritto dell'Unione sancisce l'obbligo per gli Stati membri di adottare misure preventive, esso non prevede tuttavia sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui siano stati accertati abusi. In un caso siffatto, spetta alle autorità nazionali adottare misure che devono rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente effettivo e dissuasivo da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

50 Non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto interno, compito che incombe esclusivamente ai giudici nazionali competenti, i quali devono determinare se i requisiti di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro siano soddisfatti dalle disposizioni della normativa nazionale applicabile (sentenza del 3 luglio 2014, Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 66, nonché ordinanza dell'11 dicembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non pubblicata, EU:C:2014:2447, punto 48).

51 Spetta pertanto al giudice del rinvio valutare in che misura i presupposti per l'applicazione nonché per l'effettiva attuazione delle disposizioni rilevanti di diritto interno costituiscano una misura adeguata per prevenire e, se del caso, punire l'uso abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (sentenze del 7 settembre 2006, Marrosu e Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punto 56, nonché del 3 luglio 2014, Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 67 e giurisprudenza ivi citata).

52 La Corte, nel pronunciarsi sul rinvio pregiudiziale, può tuttavia fornire precisazioni dirette a guidare detto giudice nella sua valutazione (sentenze del 3 luglio 2014, Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 68 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 83).

53 Nel caso di specie, va osservato che la nozione di «ragioni oggettive» di cui alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, idonee a giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 26 gennaio 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punto 27).

54 A tal proposito si deve rilevare che, secondo il giudice del rinvio, un lavoratore che ha raggiunto il limite di età per percepire una pensione di vecchiaia a norma di legge si distingue da altri lavoratori non soltanto rispetto alla protezione sociale riconosciutagli, ma anche per il fatto che – di norma – egli si trova alla fine della sua vita professionale e, di conseguenza, rispetto alla previsione di una durata determinata del proprio contratto, non è posto dinnanzi all'alternativa di beneficiare di un contratto a tempo indeterminato.

55 Inoltre, come già rilevato al punto 29 della presente sentenza, la disposizione controversa può essere intesa come una deroga al principio della cessazione automatica del rapporto di lavoro quando il lavoratore abbia raggiunto l'età normale di pensionamento.

56 Risulta, peraltro, dal fascicolo di cui dispone la Corte che, in forza di tale disposizione, il differimento della data di cessazione del rapporto di lavoro presuppone l'effettiva conclusione di un accordo concluso nel corso di tale rapporto di lavoro, secondo cui il rapporto di lavoro esistente

viene proseguito senza alcuna interruzione temporale, e in virtù del quale le condizioni contrattuali non subiscono, per il resto, alcuna modifica. Simili limitazioni conferiscono al lavoratore interessato la garanzia di mantenere le condizioni contrattuali iniziali, pur conservando il diritto di percepire una pensione di vecchiaia.

57 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla prima e alla seconda questione dichiarando che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che non osta a una disposizione nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui essa, senza prevedere ulteriori condizioni o limiti di tempo, permette alle parti del contratto di lavoro di differire eventualmente anche più volte – mediante accordo in pendenza del rapporto di lavoro – la concordata estinzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età normale di pensionamento, e ciò per il solo motivo che il lavoratore, con il raggiungimento della suddetta età, ha diritto alla pensione di vecchiaia.

Sulle spese

58 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione. Per questi motivi, la Corte (Sesta Sezione) dichiara:

1) L'articolo 2, paragrafo 2, 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, dev'essere interpretato nel senso che non osta ad una disposizione nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui essa subordina il differimento della data di cessazione di attività dei lavoratori che hanno raggiunto l'età prevista dalla legge per la concessione di una pensione di vecchiaia al consenso accordato dal datore di lavoro per un periodo determinato.

2) La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, stipulato il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che non osta a una disposizione nazionale, come quella di cui al procedimento principale, nella parte in cui essa, senza prevedere ulteriori condizioni o limiti di tempo, permette alle parti del contratto di lavoro di differire eventualmente anche più volte – mediante accordo in pendenza del rapporto di lavoro – la concordata estinzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età normale di pensionamento, e ciò per il solo motivo che il lavoratore, con il raggiungimento della suddetta età, ha diritto alla pensione di vecchiaia.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.