

ESAURITO



Mi pare che non sia condivisibile la [sentenza](#) della Corte di giustizia del 24/11/2016 in causa C-445/15 e che invece si dovrebbero accogliere le

[conclusioni](#)

dell'Avvocato generale J. Kokott: "

Integra una discriminazione indiretta in base all'orientamento sessuale vietata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78/CE, la previsione, in un regime previdenziale professionale, che condiziona il diritto a una pensione di reversibilità per il partner registrato dello stesso sesso al fatto che l'unione civile registrata sia stata contratta prima del compimento dei 60 anni da parte del lavoratore affiliato al regime previdenziale qualora, allo stesso tempo, per gli interessati fosse giuridicamente impossibile contrarre una siffatta unione registrata o un matrimonio prima del raggiungimento di detto limite di età.

"

SI DOVREBBE RAGIONARE ANALOGAMENTE ANCHE IN TEMA DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA PER ETA' CON RIFERIMENTO A DISCRIMINAZIONI NELLA RETRIBUZIONE (IN TAL CASO, INOLTRE, NEPPURE ESISTE, A IPOTETICA GIUSTIFICAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE, UN NORMA ANALOGA A QUELLA DI CUI AL CONSIDERANDO 22 DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE, CHE E' CITATA AL PUNTO 57 DELLA SENTENZA DELLA CGUE (E CHE LASCIA IMPREGIUDICATE LE LEGISLAZIONI NAZIONALI IN MATERIA DI STATO CIVILE E LE PRESTAZIONI CHE NE DERIVANO).

LEGGI DI SEGUITO LE CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE J. KOKOTT ...

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

JULIANE KOKOTT

del 30 giugno 2016 ([1](#))

Causa C-443/15

Dr. David L. Parris

contro

Trinity College Dublin e altri

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Labour Court (Tribunale del lavoro, Irlanda)]

«Diritti fondamentali – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione in base all'età e all'orientamento sessuale – Discriminazione multipla – Unione civile con partner dello stesso sesso – Pensione professionale – Pensione di reversibilità – Erogazione a favore del coniuge o del partner registrato superstite – Requisito della contrazione di matrimonio o di un'unione civile registrata prima del compimento dei 60 anni – Ostacoli derivanti dal diritto interno»

I – Introduzione

1. I compleanni sono, di norma, una fonte di gioia e un'occasione per festeggiare. Allo stesso tempo, essi possono però spingerci a guardare al passato e risvegliare, non solo ricordi positivi, ma anche sensazioni dolorose per quello che non abbiamo fatto nel corso della nostra vita o per quello che, date le circostanze, non abbiamo potuto realizzare negli anni trascorsi.

2. È quello che, forse, è accaduto al sig. dr. David Parris, quando – poche settimane fa – ha compiuto 70 anni. La sua gioia per il fatto che la sua convivenza pluriennale con un altro uomo è stata riconosciuta come unione civile in Irlanda nel 2011 grazie a una modifica normativa, può essere stata accompagnata da una certa amarezza. Il regime pensionistico professionale cui il sig. Parris è affiliato, quale ex docente del Trinity College Dublin, nega al suo partner il diritto a una pensione di reversibilità. Tale diniego è motivato sulla base del fatto che la coppia avrebbe contratto la sua unione troppo tardi – ossia solo dopo il compimento del 60° anno del sig. Parris. Quest'ultimo replica che, in base al contesto normativo in Irlanda, gli sarebbe stato ivi

precluso di contrarre matrimonio o un'unione civile registrata tra persone dello stesso sesso prima di compiere sessant'anni.

3. Partendo dalla situazione del sig. Parris, il presente procedimento offre alla Corte la possibilità di precisare ulteriormente la sua oltremodo articolata giurisprudenza sul principio di parità di trattamento con riferimento all'età e all'orientamento sessuale previsto dal diritto dell'Unione. Come nel caso della parità di trattamento tra uomo e donna, si tratta di uno dei principi fondamentali del diritto dell'Unione, sancito a livello di diritto primario nell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali ([2](#)) e cui la direttiva 2000/78/CE ([3](#)) dà espressione concreta ([4](#)).

4. Nel caso di specie, occorrerà prestare particolare attenzione al fatto che l'eventuale discriminazione dell'interessato deve essere presumibilmente ricondotta all'interazione di due fattori, l'età e l'orientamento sessuale. La Corte può quindi correttamente considerare la realtà concreta solo ove valuti adeguatamente la combinazione dei suddetti fattori invece di analizzare di volta in volta, separatamente, gli aspetti dell'età e dell'orientamento sessuale. Occorre inoltre considerare che il requisito controverso della contrazione di matrimonio o di un'unione registrata prima del compimento del 60° anno di età ha finito col costituire in Irlanda un ostacolo insuperabile per un'intera fascia di popolazione.

II – Contesto normativo

A – Diritto dell'Unione

5. Il contesto normativo di diritto dell'Unione in cui si colloca il caso di specie è rappresentato dalla direttiva 2000/78 che, in base al suo articolo 20, è entrata in vigore il 2 dicembre 2000, giorno della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

6. In base al suo articolo 1, la direttiva in parola 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».

7. Al titolo «Nozione di discriminazione», l'articolo 2 della direttiva 2000/78 prevede 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;

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; (...)

(...)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

8. Il campo d'applicazione della direttiva 2000/78 è individuato nel suo l'articolo 3:

«1. 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

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)

3. La presente direttiva non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale».

9. L'articolo 6 della direttiva 2000/78, il quale tratta della «[g]iustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», così recita per estratto:

«1. 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:

(...)

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso».

10. Occorre da ultimo richiamare il considerando 22 della direttiva 2000/78 dove il Consiglio osserva quanto segue:

«La presente direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano».

11. A norma del suo articolo 18, primo comma, la direttiva 2000/78 doveva essere recepita nel diritto nazionale degli Stati membri entro il 2 dicembre 2003.

B – *Diritto nazionale*

12. Nel diritto irlandese assume rilievo, in prima battuta, il Pensions Act 1990 ([5](#)) nella sua versione modificata nel 2004 (

[6](#)). L'articolo 66 del Pensions Act contiene un divieto generale di discriminazione nei regimi pensionistici professionali, in particolare, in base all'età, all'orientamento sessuale e allo stato civile.

13. L'articolo 72 del Pensions Act prevede una serie di eccezioni al divieto di discriminazione nei regimi pensionistici professionali e recita, per estratto, come segue:

«1. Non viola il principio della parità di trattamento pensionistico per motivi di età un regime che

(...)

c) fissi l'età o l'anzianità di servizio, o una combinazione di entrambe, quale condizione o criterio per il riconoscimento del diritto a prestazioni nell'ambito del regime (...) purché ciò non dia luogo a una violazione del principio della parità di trattamento pensionistico fondata sul genere.

(...)

3. Non viola il principio della parità di trattamento pensionistico per motivi di situazione matrimoniale o orientamento sessuale l'erogazione di prestazioni previdenziali più favorevoli al vedovo o alla vedova di un affiliato deceduto, purché ciò non dia luogo a una violazione di detto principio fondata sul genere.

(...))».

14. Occorre inoltre ricordare il Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010 ([7](#)). Con tale legge è stata prevista, per la prima volta in Irlanda, la possibilità per le coppie dello stesso sesso di contrarre, a partire dal 2011, un'unione civile registrata. Un'ordinanza ministeriale emanata, con riferimento a detta legge, nel 2010 ([8](#)) permetteva inoltre, a far data dal 1° gennaio 2011, di far riconoscere in Irlanda le unioni civili registrate all'estero con effetti tuttavia solo pro futuro.

15. Infine, con la riforma costituzionale decisa per referendum il 22 maggio 2015, alle coppie omosessuali è stato permesso di contrarre matrimonio in Irlanda. Dal 16 novembre 2015, a seguito dell'entrata in vigore dei necessari adeguamenti normativi, è possibile avvalersi di detta

possibilità.

III – Fatti e procedimento principale

16. Dinanzi al Labour Court irlandese ([9](#)), il giudice del rinvio, pende una controversia azionata dal sig. Parris con cui il ricorrente cerca di ottenere il riconoscimento di una pensione professionale di reversibilità per il suo partner dello stesso sesso, nell'eventualità che questi dovesse sopravvivergli. Il ricorso del sig. Parris è diretto, da un lato, contro il Trinity College Dublin, il suo ex datore di lavoro, e dall'altro, contro l'Higher Education Authority, il Department of Public Expenditure and Reform e il Department of Education and Skills (questi ultimi tre enti sono indicati, nel prosieguo, come: le «autorità convenute»).

A – Sulla persona del sig. Parris e sul suo stato di famiglia

17. Il sig. Parris è nato il 21 aprile 1946 ed ha la cittadinanza irlandese e britannica. Da oltre trent'anni vive con il suo partner, del suo stesso sesso, a cui è legato da una relazione stabile. Il giudice del rinvio è del parere che il sig. Parris e il suo partner registrato si sarebbero sposati o avrebbero contratto un'unione civile registrata già da molti anni se ciò fosse stato loro giuridicamente possibile.

18. Dato che nel Regno Unito, a partire dal dicembre 2005, è possibile contrarre un'unione civile registrata ([10](#)), il 21 aprile 2009, data del 63° compleanno del sig. Parris, quest'ultimo e il suo partner contraevano una siffatta unione in tale paese. All'epoca però non era ancora possibile ottenere il riconoscimento della suddetta unione in Irlanda. Tale riconoscimento è stato invece concesso al sig. Parris solo a decorrere dal 12 gennaio 2011 ed esclusivamente pro futuro, come previsto nell'ordinanza ministeriale del 2010.

19. Quattro anni dopo tale riconoscimento, il 12 gennaio 2015, il sig. Parris e il suo partner registrato hanno inoltre contratto matrimonio nel Regno Unito.

B – Sull'appartenenza del sig. Parris al regime pensionistico professionale del Trinity College

20. Dal 1972 al 2010 il sig. Parris era impiegato presso il Trinity College come docente («Lecturer»). In quanto tale, egli era stato anche ammesso come affiliato, senza obbligo di contribuzione, al regime pensionistico del Trinity College.

21. Il sig. Parris percepisce dal suddetto regime pensionistico, a far data dal suo prepensionamento, in data 31 dicembre 2010, una pensione professionale di vecchiaia. Oltre un anno prima, il 3 dicembre 2009, il fondo pensioni del regime di previdenza era stato trasferito, in ragione di una grave situazione finanziaria ([11](#)), a un'autorità statale, la National Treasury Management Agency. Da allora, le prestazioni del regime previdenziale sono erogate con mezzi statali.

22. In base alla condizione n. 5 (la «regola n. 5») delle condizioni di assicurazione del regime previdenziale, al coniuge o al partner in unione registrata di un affiliato è riconosciuta una pensione vitalizia pari a due terzi dell'importo dovuto all'affiliato prima del suo decesso, qualora l'affiliato deceda prima del suo coniuge o partner. Tuttavia, un siffatto diritto sussiste soltanto se l'affiliato ha contratto matrimonio o un'unione civile registrata prima di compiere sessant'anni, o prima del suo pensionamento se esso avviene anteriormente a tale data. Qualora il matrimonio o l'unione civile siano stati contratti in un momento successivo, il coniuge o il partner di un'unione civile registrata superstiti hanno diritto soltanto a una pensione di reversibilità ridotta per un periodo di cinque anni e, inoltre, solo a condizione che il decesso avvenga entro cinque anni dalla data di pensionamento dell'affiliato.

C – Sulla domanda di pensione di reversibilità presentata dal sig. Parris per il suo partner registrato

23. Il 17 settembre 2010 il sig. Parris presentava al Trinity College una richiesta formale per ottenere il riconoscimento del diritto del suo partner registrato a percepire la pensione di reversibilità.

24. La suddetta domanda veniva respinta sulla base della regola n. 5 del regime pensionistico in quanto il sig. Parris non aveva contratto l'unione civile registrata prima di compiere sessant'anni. La Higher Education Authority confermava la decisione del Trinity College.

25. Il sig. Parris impugnava i provvedimenti di rigetto dinanzi all'Equality Tribunal, un'autorità per la parità di trattamento, eccependo che egli sarebbe stato discriminato, direttamente o indirettamente, in ragione della sua età e del suo orientamento sessuale in violazione del Pensions Act 1990 nella sua versione modificata. Posto che anche tale reclamo aveva esito negativo, il sig. Parris proponeva il ricorso pendente dinanzi al Labour Court.

IV – Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

26. Con ordinanza dell'11 agosto 2015, pervenuta in cancelleria il 13 agosto 2015, il Labour Court ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell'articolo 267 TFUE:

1) Se costituisca una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, in contrasto con l'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE, l'applicazione, nell'ambito di un regime previdenziale professionale, di una norma che limita l'erogazione di una prestazione di reversibilità al partner registrato superstite di un affiliato, successivamente al decesso di quest'ultimo, subordinandola alla condizione che l'affiliato e il suo partner registrato superstite abbiano contratto l'unione civile prima del compimento dei 60 anni di età dell'affiliato, qualora, anteriormente a tale data, l'affiliato e il suo partner registrato non fossero autorizzati dalla normativa nazionale a contrarre un'unione civile, pur essendo già stabilmente conviventi.

2) In caso di risposta negativa alla precedente questione:

Se costituisca una discriminazione fondata sull'età, in contrasto con il combinato disposto dell'articolo 2 e dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78/CE, il fatto che un fornitore di prestazioni nell'ambito di un regime previdenziale professionale limiti il diritto alla pensione di reversibilità del partner registrato superstite di un affiliato, successivamente al decesso di quest'ultimo, subordinandolo alla condizione che l'affiliato e il suo partner registrato abbiano contratto l'unione civile prima del compimento dei 60 anni di età dell'affiliato qualora

a) la clausola relativa all'età in cui un affiliato deve aver contratto un'unione civile non sia un criterio utilizzato nei calcoli attuariali, e

b) anteriormente a tale data, l'affiliato e il suo partner registrato non fossero autorizzati dalla normativa nazionale a contrarre un'unione civile, pur essendo già stabilmente conviventi.

3) In caso di risposta negativa alla seconda questione:

Se costituiscono una discriminazione contraria al combinato disposto dell'articolo 2 e dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78/CE le limitazioni dei diritti, nell'ambito di un regime previdenziale professionale, descritte nella prima o nella seconda questione nell'ipotesi in cui dette limitazioni risultino dall'effetto combinato dell'età e dell'orientamento sessuale di un affiliato.

27. Nel procedimento dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte il sig. Parris, il Trinity College e le autorità convenute oltre al governo del Regno Unito e alla Commissione europea. Ad eccezione del governo del Regno Unito, le medesime parti erano anche presenti all'udienza del 28 aprile 2016.

V – Analisi

28. Non è la prima volta che la Corte è chiamata a stabilire se i partner registrati superstiti dei lavoratori, aventi lo stesso sesso, abbiano diritto a una pensione di reversibilità da regimi di previdenza professionali ([12](#)). Diversamente da quanto accaduto nei procedimenti precedenti, nel caso di specie non si tratta però più di chiarire se un tale partner registrato debba essere equiparato in proposito alle vedove e ai vedovi di un classico matrimonio. Nella controversia principale è riconosciuto, infatti, che tutti i coniugi o partner registrati superstiti dei lavoratori – a prescindere che si tratti di coppie dello stesso sesso o di sesso diverso – possono beneficiare della pensione professionale di reversibilità. Nel caso di specie è controversa soltanto una clausola delle condizioni di assicurazione in base alla quale il lavoratore di cui trattasi deve aver contratto il matrimonio o l'unione civile registrata prima di aver compiuto 60 anni (in prosieguo anche: il limite di età di sessant'anni o il limite di età controverso).

29. Con la sua domanda di pronuncia pregiudiziale, il giudice del rinvio intende sapere se il suddetto limite di età integri una discriminazione, vietata dal diritto dell'Unione, ai sensi della direttiva 2000/78, ove si consideri che i coniugi dello stesso sesso in Irlanda, sino a pochi anni fa, non avevano accesso né all'istituto del matrimonio, né a quello dell'unione civile registrata.

Più precisamente, per i lavoratori omosessuali come il sig. Parris, nati anteriormente al 1° gennaio 1951, era giuridicamente impossibile soddisfare in Irlanda il requisito della contrazione del matrimonio o di un'unione registrata prima del compimento del loro 60° compleanno. È sì vero che il sig. Parris avrebbe potuto contrarre un'unione civile registrata all'estero – in particolare, nel Regno Unito – già prima di compiere i 60 anni, ma tale unione – come sottolinea il giudice del rinvio – non sarebbe stata comunque riconosciuta in Irlanda prima del raggiungimento del limite di età dei 60 anni.

30. La problematica della discriminazione è presentata qui alla Corte, sotto tre diversi profili che costituiscono, di volta in volta, oggetto di una specifica questione pregiudiziale: in primis, dal punto di vista dell'orientamento sessuale del lavoratore interessato (v. infra, sezione B); in secondo luogo rispetto alla sua età (v. infra, sezione C) e, in terzo luogo, alla luce dell'interazione tra orientamento sessuale ed età (v. infra, sezione D).

A – Ambito di applicazione della direttiva 2000/78 (questione preliminare)

31. Prima di analizzare nel merito le tre questioni pregiudiziali, si rendono necessarie alcune brevi osservazioni preliminari sull'ambito di applicazione della direttiva 2000/78.

1. Ambito di applicazione *ratione materiae*

32. In base al suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), la direttiva 2000/78 si applica «[n]ei 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 (...) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

33. Nella nozione di retribuzione prevista dal diritto dell'Unione, come impiegata nell'articolo 157 TFUE e nelle direttive antidiscriminazione ([13](#)), rientrano, in base a una giurisprudenza consolidata, anche le pensioni professionali in quanto esse rappresentano una forma di retribuzione differita ([14](#)).

Specificamente con riferimento all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78, la Corte ha inoltre già stabilito che le pensioni di reversibilità erogate da regimi pensionistici professionali ricadono nella nozione di retribuzione (

[15](#)

). Anche il Trinity College e la Commissione hanno riconosciuto in udienza che la pensione di reversibilità controversa costituisce una retribuzione.

34. È vero che, in base all'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2000/78, sono escluse dal suo campo di applicazione i pagamenti effettuati da regimi *statali* di sicurezza sociale ([16](#)). La pensione di reversibilità di cui si discute nel procedimento principale è tuttavia parte del regime pensionistico *professionale* del Trinity College, cui il sig. Parris è affiliato in forza del suo contratto di lavoro.

35. Ad una classificazione come regime previdenziale professionale non osta, in particolare, il fatto che il fondo pensioni del Trinity College è stato nel frattempo trasferito in capo a un'autorità nazionale e che, da allora, le prestazioni sono finanziate dallo Stato. La Corte infatti ha già osservato in più occasioni che, ai fini della questione se le prestazioni di un regime pensionistico rientrano nella nozione di retribuzione, non assumono rilievo determinante le sue modalità di finanziamento e gestione ([17](#)). Decisiva è soltanto la circostanza che la pensione di reversibilità sia versata in ragione di un precedente rapporto di lavoro, se essa interessi soltanto una categoria particolare di lavoratori, se sia direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati e se il suo importo sia calcolato in base all'ultima retribuzione ([18](#)).

). In base alle informazioni contenute nell'ordinanza di rinvio, tali condizioni sono tutte soddisfatte nel caso di specie.

36. Una pensione di reversibilità come quella di cui, nel caso di specie, il sig. Parris chiede il riconoscimento a favore del suo partner registrato ricade pertanto nel campo di applicazione *ratione materiae* della direttiva 2000/78.

2. Ambito di applicazione *ratione temporis*

37. La direttiva 2000/78 è entrata in vigore il 2 dicembre 2000 (articolo 20 della direttiva). Gli Stati membri dovevano procedere alla sua attuazione nel diritto nazionale entro il 2 dicembre 2003 (articolo 18, primo comma, della direttiva).

38. La domanda proposta dal sig. Parris è diretta a ottenere il riconoscimento del diritto del suo

partner registrato alla pensione di reversibilità reca la data del 17 settembre 2010: essa è stata pertanto presentata oltre sei anni dopo la scadenza del termine di attuazione della direttiva 2000/78. La suddetta domanda ricade quindi nell'ambito di applicazione della direttiva, così come una pensione di reversibilità che dovesse in futuro essere erogata a favore del partner registrato del sig. Parris.

39. Il Regno Unito eccepisce che i diritti pensionistici maturati dal sig. Parris si fondavano quasi integralmente su periodi di servizio anteriori all'entrata in vigore della direttiva 2000/78 e non potevano quindi essere soggetti al principio di parità di trattamento di detta direttiva.

40. L'obiezione in parola non è però pertinente. In base a una giurisprudenza costante, infatti, una nuova norma giuridica si applica a partire dall'entrata in vigore dell'atto recante la medesima e, sebbene non si applichi alle situazioni giuridiche sorte e definitivamente acquisite in vigore della vecchia legge, si applica agli effetti futuri delle medesime, nonché alle situazioni giuridiche nuove, a meno che, fatto salvo il principio di irretroattività degli atti giuridici, la nuova norma sia accompagnata da disposizioni particolari che determinano specificamente le proprie condizioni di applicazione nel tempo ([19](#)).

41. I principi succitati valgono anche per l'applicazione *ratione temporis* della direttiva 2000/78. Una restrizione del campo di applicazione temporale della direttiva in deroga ai succitati principi generali avrebbe necessitato di un'espressa disposizione in tal senso dal parte del legislatore dell'Unione. Non esiste però una siffatta disciplina speciale.

42. Pertanto la Corte ha già stabilito, correttamente, che la direttiva 2000/78 si applica a casi di pensioni professionali e pensioni di reversibilità, in cui i diritti acquisiti sottostanti – analogamente a quanto accade nel caso di specie – erano insorti ben prima dell'entrata in vigore della direttiva ed eventuali pagamenti di contributi o periodi di riferimento risalivano anch'essi al periodo anteriore all'entrata in vigore della direttiva ([20](#)). La Corte – diversamente ad esempio da quanto accaduto nella causa Barber (

[21](#)

) vertente sull'articolo 119 del Trattato CEE (oggi articolo 157 TFUE) –

non

ha espressamente previsto una restrizione temporale degli effetti della sua giurisprudenza in materia di pensioni professionali ai sensi della direttiva 2000/78 (

[22](#)

). Aggiungo che non vi era neppure più motivo per una siffatta restrizione temporale posto che, a partire dalla sentenza Barber, per tutti gli interessati era sufficientemente chiaro che le pensioni professionali ricadono nella nozione di retribuzione ai sensi del diritto dell'Unione e che

eventuali divieti di discriminazione trovano applicazione ad esse.

43. La Corte ha sì chiarito che il divieto di discriminazione sancito nella direttiva 2000/78 non può fondare alcun diritto *a pagamenti* per periodi *passati* anteriori alla scadenza del suo termine di trasposizione ([23](#)). Ciò non rileva tuttavia ai fini del riconoscimento del diritto a una *futura*

pensione di reversibilità, controverso nel caso di specie, in quanto esso riguarda soltanto pagamenti del regime previdenziale da erogare in futuro anche se nel suo calcolo ricadono periodi di lavoro o pagamenti di contributi precedenti ([24](#)).

44. I fatti oggetto della controversia principale ricadono pertanto nell'ambito di applicazione *ratione temporis* della direttiva 2000/78.

B – *Discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale (prima questione pregiudiziale)*

45. Con la sua prima questione, il giudice del rinvio vuole essenzialmente che si chiarisca se integri una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, vietata ai sensi della direttiva 2000/78, il fatto di subordinare, in un regime previdenziale professionale, il diritto a pensione di reversibilità per il partner registrato dello stesso sesso alla condizione che l'unione civile registrata sia stata contratta prima del compimento del 60° anno di età da parte del lavoratore assicurato nel regime, se, allo stesso tempo, agli interessati era giuridicamente precluso di contrarre siffatta unione civile registrata o di unirsi in matrimonio prima del raggiungimento del suddetto limite di età.

46. La *discriminazione* è una disparità di trattamento ingiustificata ([25](#)). È vero che nella formulazione della direttiva 2000/78 manca quasi del tutto una netta distinzione tra le nozioni di «disparità di trattamento» e «discriminazione»; tuttavia anche il legislatore dell'Unione parte evidentemente dal presupposto che sia «essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate (...) e le discriminazioni che devono essere vietate» ([26](#)).

1. Sulla distinzione tra discriminazione diretta e indiretta

47. Come si evince dall'articolo 1, in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafo 1, la direttiva 2000/78 combatte, nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, la discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale sia diretta sia indiretta.

48. La distinzione fra discriminazione diretta e indiretta è importante sotto il profilo giuridico soprattutto in quanto le possibilità di giustificazione possono divergere a seconda che la disparità di trattamento su cui la discriminazione si fonda sia collegata all'orientamento sessuale direttamente o indirettamente. In particolare, i possibili obiettivi che possono essere presi in considerazione per giustificare una disparità di trattamento diretta fondata sull'orientamento sessuale sono meno diversificati rispetto a quelli che possono giustificare una discriminazione indiretta ([27](#)).

a) Sulla discriminazione diretta in ragione dell'orientamento sessuale

49. Sussiste *discriminazione diretta* ai sensi della direttiva 2000/78 quando, sulla base dell'orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga [articolo 2, paragrafo 2, lettera a), in combinato disposto con l'articolo 1]; la disparità di trattamento su cui essa si fonda è dunque direttamente collegata all'orientamento sessuale.

50. Così non è nel caso di specie, contrariamente a quanto ritiene il sig. Parris. Una condizione di assicurazione come quella controversa nel procedimento principale non fa riferimento direttamente all'orientamento sessuale del lavoratore. Essa è invece formulata in termini neutrali e riguarda peraltro allo stesso modo i lavoratori omosessuali e quelli eterosessuali, posto che essa parimenti esclude i partner di questi ultimi dal beneficio della pensione di reversibilità se il matrimonio o l'unione civile registrata non sono stati contratti prima del compimento del 60 anno di età del lavoratore.

51. Nella sua giurisprudenza elaborata fino ad oggi in relazione a diversi divieti di discriminazione previsti dal diritto dell'Unione, la Corte ha di certo interpretato, di regola, in maniera ampia la nozione di discriminazione diretta, ritenendo sussistente quest'ultima ogniqualevolta una misura era indissolubilmente connessa al motivo di disparità di trattamento

interessato ([28](#)).

52. Tuttavia, nel presente caso non si può neppure parlare di una siffatta connessione indissolubile con l'orientamento sessuale: il mero fatto che un lavoratore, prima del compimento dei 60 anni, non abbia contratto matrimonio o un'unione civile registrata – per ostacoli giuridici o per una sua libera decisione –, non è in alcun modo collegato direttamente al suo orientamento sessuale. Molti possono essere i motivi per non sposarsi o per legarsi solo in età avanzata. Se, ad esempio, compiuti i 60 anni il sig. Parris avesse sposato una donna, quest'ultima – in base alle condizioni di assicurazione – sarebbe stata esclusa dal beneficio della pensione di reversibilità allo stesso modo del suo attuale partner registrato.

53. La causa in esame si differenzia pertanto, ad esempio, dai casi ad oggi noti in materia di gravidanza che, in base alla giurisprudenza, sono così indissolubilmente legati al sesso delle lavoratrici che ogni riferimento a una gravidanza può, per sua natura, riguardare soltanto le donne e può dare così origine a una discriminazione diretta ([29](#)).

b) Sulla discriminazione indiretta in ragione dell'orientamento sessuale

54. Resta tuttavia da verificare se una condizione di assicurazione come quella qui controversa possa portare a una *discriminazione indiretta* in ragione dell'orientamento sessuale. Si deve assumere una siffatta discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una procedura apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio persone di un determinato orientamento sessuale rispetto ad altre persone [articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78].

55. Indubbiamente, il criterio della contrazione di matrimonio o di un'unione registrata prima del compimento del 60° anno di età del lavoratore costituisce un criterio apparentemente neutro, privo di un collegamento diretto con l'orientamento sessuale del lavoratore, come sopra indicato.

56. Da un esame superficiale, sembrerebbe inoltre che il criterio di cui trattasi incida allo stesso modo su tutti i lavoratori: chi, prima del compimento dei 60 anni, contrae matrimonio o un'unione civile registrata, può garantire in caso di morte al suo partner superstite una pensione di reversibilità dal regime previdenziale professionale, mentre questa possibilità è preclusa a chi

ha contratto un vincolo siffatto in età più avanzata.

57. Da un'analisi più approfondita emerge tuttavia che il suddetto limite di età di sessant'anni tocca una molteplicità di lavoratori omosessuali in Irlanda in misura maggiore e più incisiva rispetto ai colleghi eterosessuali.

58. Infatti, mentre per gli eterosessuali il fatto di aver contratto o meno matrimonio prima o dopo il compimento dei 60 anni era ed è soltanto una questione di pianificazione personale della vita e una loro libera scelta, per lungo tempo, in Irlanda, gli omosessuali non hanno potuto scegliere di contrarre, con il rispettivo partner, un legame riconosciuto dallo Stato. In concreto, in Irlanda a tutti gli omosessuali nati prima del 1951 era precluso, in termini generali, di contrarre un vincolo siffatto tempestivamente prima del loro 60° compleanno, posto che in detto Stato membro l'istituto dell'unione civile registrata trova applicazione soltanto dal 2011 e, prima di tale data, per le coppie dello stesso sesso era solo possibile, tutt'al più, convivere «in concubinato». Il suddetto gruppo di persone non poteva pertanto, per motivi giuridici, assicurare al proprio partner registrato una pensione di reversibilità da un regime previdenziale professionale e garantirgli in tal modo una forma di sicurezza sociale che per i colleghi eterosessuali e i loro coniugi era scontata.

59. Il collegamento di una pensione di reversibilità, come quella qui controversa, alla contrazione di matrimonio o di unione civile registrata prima del compimento dei 60 anni da parte del lavoratore, spiega così in Irlanda effetti particolarmente gravi a carico dei lavoratori omosessuali nati prima del 1951.

60. Tale risultato è sufficiente per ravvisare una discriminazione indiretta in ragione dell'orientamento sessuale, che – fatta salva una giustificazione – è vietata a norma dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

61. Il riconoscimento di una discriminazione indiretta non presuppone infatti che tutti i lavoratori omosessuali patiscano uno svantaggio e neppure dipende dal fatto che i lavoratori eterosessuali non siano mai svantaggiati ([30](#)). In base alla definizione di discriminazione indiretta di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, è sufficiente anzi che le disposizioni, i criteri o le prassi controversi «poss[ano] mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone (...) di una particolare tendenza sessuale» (qui: i lavoratori omosessuali) «rispetto ad altre persone» (qui: i lavoratori eterosessuali).

62. Ciò è quanto si è verificato nel caso di specie. Infatti, anche se ci possono essere taluni, pochi, lavoratori eterosessuali che non soddisfano a loro volta il limite di età di sessant'anni e possono esservi, di contro, anche alcuni lavoratori omosessuali cui, in base al contesto normativo vigente dal 2010/2011, è concesso di contrarre matrimonio o un'unione civile registrata prima del compimento dei sessant'anni, una normativa come quella qui controversa colpisce in maniera particolarmente forte il gruppo dei lavoratori omosessuali, in quanto a una buona parte di loro è stato precluso, senza loro colpa, di ottenere, prima del loro 60° compleanno, il riconoscimento statale della loro unione e di soddisfare così la condizione essenziale del diritto a una pensione di reversibilità in base al regime previdenziale professionale.

63. Se si volessero prevedere qui requisiti più rigorosi per il riconoscimento di una discriminazione indiretta, ciò non solo contrasterebbe con il tenore letterale dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 («possono mettere in una posizione di particolare svantaggio») e con il principio dell'interpretazione estensiva delle direttive antidiscriminazione ([31](#)), ma sarebbe anche difficilmente conciliabile con la pluriennale giurisprudenza della Corte in materia di discriminazione – non da ultimo sulla discriminazione in ragione della cittadinanza ([32](#)) o del sesso ([33](#)).

64. Alla luce di quanto precede, una disciplina come quella controversa ricade quindi nella categoria della discriminazione indiretta in ragione dell'orientamento sessuale ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

2. Verifica della causa di giustificazione

65. Ove si classifichi, come da me proposto, una disciplina come quella qui controversa come discriminazione indiretta in ragione dell'orientamento sessuale, resta da esaminare se la disparità di trattamento alla sua base sia giustificata ai sensi della direttiva 2000/78 oppure se, in assenza di una siffatta giustificazione, si sia in presenza di una discriminazione vietata.

66. Una disparità indiretta di trattamento in ragione dell'orientamento sessuale può essere oggettivamente giustificata da qualsiasi finalità legittima, sempreché la misura controversa – nel caso di specie il diniego di una pensione di reversibilità nei casi di matrimonio o contrazione di un'unione registrata *dopo* il compimento dei 60 anni da parte *del lavoratore* – sia appropriata e necessaria al conseguimento di tale finalità [articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto i), della direttiva 2000/78].

a) Finalità legittima

67. Le condizioni di assicurazione del regime previdenziale professionale non forniscono, apparentemente, alcuna indicazione in merito alle finalità perseguite con la disciplina controversa. A prima vista, non è dato comprendere perché il partner superstite del lavoratore che abbia contratto matrimonio o un'unione civile registrata solo dopo il compimento dei suoi 60 anni non debba aver diritto a una pensione di reversibilità.

68. Tuttavia ciò non significa di per sé che una disposizione siffatta non possa essere, in nessun caso, giustificata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto i), della direttiva 2000/78. In una siffatta situazione è però importante che altri elementi, attinenti al contesto generale della disposizione interessata, consentano l'identificazione dell'obiettivo cui tende quest'ultima ai fini dell'esercizio del controllo giurisdizionale quanto alla sua legittimità e al carattere adeguato e necessario dei mezzi adottati per realizzare detto obiettivo ([34](#)).

69. Il solo fatto che il limite di età di sessant'anni fosse «usuale» ai tempi della costituzione del regime previdenziale professionale, nei primi anni '70, non è comunque una base sufficiente per ritenere che sia perseguita una finalità legittima ([35](#)).

70. È possibile che, in taluni casi, siffatto limite di età per la contrazione di un matrimonio o di un'unione civile registrata sia diretto a garantire che beneficino di una pensione di reversibilità solo quei coniugi o partner registrati superstiti che si sono «guadagnati» tale assicurazione in quanto sono stati, nella sfera privata, al fianco del lavoratore durante la sua vita professionale attiva e hanno probabilmente rinunciato, a tal fine, a una propria rilevante attività professionale. Tradizionalmente, era la moglie a concentrarsi di frequente sulla gestione della casa e sull'educazione dei figli, nel contesto di un «matrimonio con moglie casalinga» in linea con l'immagine tradizionale del suo ruolo. Nell'ambito di una siffatta impostazione del regime previdenziale, non sarebbe preso in considerazione un coniuge o un partner registrato superstite che il lavoratore abbia accolto al suo fianco solo in età avanzata, verso la fine della

sua attività professionale.

71. Così non è però nel nostro caso. Partendo dalle osservazioni del Trinity College, il giudice del rinvio ci riferisce invece, esplicitamente, che con il limite di età di sessant'anni si intendeva evitare una «selezione avversa per motivi di salute a danno del fondo del regime o degli altri affiliati». Come osservato, a integrazione, dal Trinity College nel procedimento dinanzi alla Corte, a monte vi sarebbe la considerazione che la salute degli affiliati del regime previdenziale peggiora con l'età ed essi potrebbero essere tentati di garantire al loro rispettivo partner convivente, mediante un matrimonio di interesse, i vantaggi derivanti dal regime previdenziale.

72. Estremizzando un po', il limite di età di sessant'anni mira quindi, nel caso di specie, a evitare che i lavoratori affiliati al regime previdenziale professionale contraggano praticamente «sul letto di morte» un matrimonio – o, dal 2011, un'unione civile registrata – al solo fine di garantire a una persona a loro vicina e a spese del datore di lavoro o dell'insieme degli assicurati, il beneficio di una pensione di reversibilità ([36](#)).

73. Fatto salvo l'esame del giudice del rinvio, la disciplina controversa è diretta quindi, semplificando, a evitare un comportamento abusivo a danno della stabilità finanziaria del regime previdenziale. Nel prosieguo, dedicherò il mio esame di proporzionalità a *tale* obiettivo, che può certamente essere considerato una finalità legittima ([37](#)).

b) Esame di proporzionalità

74. Resta da esaminare se la disciplina controversa diretta a evitare abusi fosse «appropriata e necessaria». Con entrambi i suddetti aggettivi di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto i), della direttiva 2000/78, si richiama, in definitiva, null'altro che il principio di proporzionalità.

75. Il principio di proporzionalità rientra, in base a una giurisprudenza consolidata, tra i principi generali fondamentali del diritto dell'Unione. Esso esige che le misure per la realizzazione dei legittimi obiettivi perseguiti dalla normativa in questione siano adeguate e non eccedano i limiti di quanto è necessario per raggiungere questi obiettivi ([38](#)). Qualora sia possibile una scelta tra più misure appropriate, si deve ricorrere alla meno restrittiva; inoltre, gli inconvenienti

causati non devono essere sproporzionati rispetto agli scopi perseguiti ([39](#)).

i) Idoneità

76. In primis occorre analizzare se una disciplina come quella qui controversa sia *appropriata* ([40](#)), per realizzare la finalità legittima, ossia la prevenzione di abusi.

77. Indubbiamente, una siffatta disciplina comporta una restrizione delle prestazioni del regime previdenziale professionale e una limitazione delle possibilità di abusi.

78. Occorre tuttavia ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, una normativa può essere considerata appropriata a garantire la realizzazione dell'obiettivo dedotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico ([41](#)).

79. Nel caso di specie, dubbi al riguardo possono sorgere, se si considera che singoli lavoratori potrebbero trovarsi, già prima del compimento dei 60 anni, in uno stato di salute tanto grave da essere tentati di contrarre, abusivamente, matrimoni di mero interesse al fine di garantire una sicurezza sociale al rispettivo partner. Di contro, alla luce dell'aumentata aspettativa di vita della popolazione in termini generali e della tendenza a innalzare l'età pensionabile ([42](#)), ci si potrebbe chiedere se un rischio generalizzato di abuso sussista già con il compimento dei 60 anni o se un tale pericolo si presenti oggi, eventualmente, solo al compimento dei 65 o dei 70 anni.

80. A tale riguardo, occorre tuttavia osservare, da un lato, che l'idoneità di una misura deve essere sempre valutata alla luce della finalità perseguita. Se una misura è diretta, come nel caso di specie, a escludere un potenziale ricorso abusivo alle prestazioni previdenziali, allora difficilmente l'idoneità della misura in parola può essere fatta dipendere dal fatto che non si verifichino più casi di abuso ([43](#)).

81. Dall'altro, al datore di lavoro, che introduce volontariamente un regime previdenziale professionale e che è, in linea di principio, legittimato a subordinare la pensione di reversibilità a requisiti aggiuntivi, occorre riconoscere un ampio margine di discrezionalità nella scelta delle misure per il raggiungimento dei suoi obiettivi. L'esame di idoneità di condizioni di assicurazione come quelle qui controverse dovrebbe quindi limitarsi ad accertare che la disciplina ivi contenuta non sia *manifestamente inadeguata o irragionevole* ai fini del raggiungimento dell'obiettivo legittimo perseguito dal datore di lavoro (

[44](#)

).

82. Una disciplina come quella qui in esame non è di certo manifestamente inadeguata a prevenire gli abusi.

ii) Necessità

83. Occorre in secondo luogo chiedersi se una disciplina come quella qui controversa fosse *necessaria* per realizzare la finalità perseguita. Una misura è necessaria se la finalità legittima perseguita non avrebbe potuto essere realizzata mediante uno strumento ugualmente idoneo, ma meno gravoso (

[45](#)

). Occorre quindi verificare se ci fossero mezzi meno incisivi per evitare un ricorso abusivo alle pensioni di reversibilità.

84. Meno invasivo per gli interessati sarebbe, di certo, se il regime previdenziale professionale non prevedesse un limite di età forfettario per la contrazione di un matrimonio o di un'unione civile registrata, ma permettesse di provare, in ogni singolo caso, che non si tratta di un mero matrimonio o unione di interesse e che non vi è quindi in rischio di un ricorso abusivo alla pensione di reversibilità. In considerazione dell'enorme dispendio di attività amministrativa che un tale approccio comporterebbe, si può però dubitare che esso sia adeguato al raggiungimento della finalità perseguita quanto il limite di età controverso.

85. Al fine di configurare in modo prevedibile e praticabile le condizioni per beneficiare della pensione di reversibilità nell'ambito di un regime previdenziale professionale, deve essere permesso al datore di lavoro di procedere a una tipizzazione secondo criteri generali e di distinguere, a tal fine, categorie di casi([46](#)). Ciò vale tanto più quando il datore di lavoro

beneficia, come già osservato, di un ampio margine di discrezionalità nella configurazione del suo regime previdenziale professionale volontario. Non vi è quindi, in linea di principio, motivo di contestare il fatto che le condizioni di assicurazione del regime previdenziale professionale si orientano su dati empirici che fanno apparire verosimile la realizzazione dell'obiettivo perseguito, perlomeno nella maggioranza dei casi.

86. Anche ammettendo che il datore di lavoro possa adottare un siffatto approccio, procedendo a una tipizzazione secondo criteri generali, un rigido limite di età di sessant'anni risulta essere una misura estremamente invasiva. A mio avviso, si potrebbe prendere in considerazione, come strumento meno gravoso ma parimenti idoneo, *un periodo minimo di attesa* tra la contrazione del matrimonio o dell'unione registrata e il perfezionamento del diritto alla pensione di reversibilità.

87. L'obiettivo di evitare che si benefici abusivamente di prestazioni del regime previdenziale potrebbe così essere parimenti raggiunto, o addirittura meglio raggiunto, se, in luogo di un rigoroso limite di età, si stabilisse che il coniuge superstite ha diritto a percepire la pensione di reversibilità solo se tra il momento in cui egli ha contratto matrimonio o un'unione civile registrata con il lavoratore e la data del decesso di quest'ultimo è decorso un periodo minimo di alcuni anni, ad esempio, un periodo di almeno cinque anni. Un siffatto approccio non sarebbe peraltro soltanto semplice e amministrativamente agevole da gestire, ma sarebbe anche conforme al sistema, posto che le condizioni di assicurazione prendono già altrove in considerazione il lasso temporale tra due eventi ([47](#)).

88. In tale contesto ritengo che il limite di età controverso di sessant'anni costituisca – anche tenendo conto dell'ampio margine di discrezionalità e delle necessità pratiche della gestione del regime previdenziale – una misura che eccede quanto necessario per il raggiungimento della finalità legittima perseguita dal datore di lavoro.

iii) Pregiudizio eccessivo subito dal lavoratore

89. Anche ove si dovesse ritenere che il limite di età controverso è idoneo e necessario al raggiungimento della finalità con esso perseguita, resta, in terzo luogo, ancora da esaminare la sua proporzionalità in senso stretto.

90. In forza del principio in parola, i provvedimenti adottati, pur se idonei e necessari al conseguimento di obiettivi legittimi, non devono tuttavia causare inconvenienti sproporzionati rispetto agli scopi perseguiti. In altre parole, occorre garantire che una disciplina come quella qui controversa non risulti pregiudizievole oltremisura dei legittimi interessi dei lavoratori ([48](#))
. In definitiva, si tratta di trovare un giusto equilibrio tra i contrastanti interessi dei lavoratori, come il sig. Parris, e quelli del regime previdenziale professionale.

91. In un caso come quello in esame occorre cercare un giusto equilibrio tra l'interesse legittimo del datore di lavoro a evitare abusi nel ricorso al regime previdenziale professionale e gli interessi, anch'essi legittimi, dei lavoratori a garantire al proprio partner, in caso di sua sopravvivenza, una pensione di reversibilità adeguata.

92. Se si esaminano in primis le conseguenze puramente finanziarie della richiesta del sig. Parris di ottenere una pensione di reversibilità per il suo partner registrato, occorre di certo considerare che ogni prestazione aggiuntiva erogata comporta una pressione ulteriore sul regime previdenziale professionale, che si trova peraltro già in una situazione di forte difficoltà finanziaria. Anche le risorse finanziarie dello Stato irlandese, che dalla fine del 2009 risponde delle obbligazioni del regime previdenziale, sono indubbiamente sottoposte a forte pressione a seguito della crisi economica e finanziaria mondiale scoppiata nel 2008.

93. Occorre però anche considerare che, in base alle informazioni qui disponibili, il regime previdenziale professionale era inteso, sin dall'inizio, a conferire, a ciascun lavoratore ad esso affiliato, in linea di principio, un diritto alla pensione di reversibilità in favore del coniuge superstite – od ora anche in favore del partner registrato superstite – senza che dovessero essere versati, a tal fine, contributi assicurativi aggiuntivi.

94. Se un lavoratore come il sig. Parris richiede oggi il riconoscimento del diritto del suo partner registrato a ottenere una pensione di reversibilità professionale, non gli si può opporre che, in passato, non sono stati versati per il partner i necessari contributi nel regime previdenziale professionale. Infatti, anche se il sig. Parris avesse contratto matrimonio o un'unione civile registrata ben prima del compimento dei 60 anni, non sarebbero stati versati contributi maggiori e il regime previdenziale non avrebbe dunque disposto di risorse finanziarie maggiori per il pagamento di eventuali pensioni di reversibilità rispetto a quanto accade ora ([49](#)).

95. In termini generali, vale inoltre il fatto che considerazioni di carattere puramente finanziario

non possono essere un pretesto per operare delle discriminazioni. L'inosservanza del divieto di discriminazione sancito dall'articolo 2 della direttiva 2000/78 non può essere giustificata quindi esclusivamente sulla base di oneri finanziari o di eventuali difficoltà amministrative ([50](#)).

96. In un caso come quello in esame, il limite di età controverso comporterebbe inoltre l'esclusione generalizzata di un intero gruppo di lavoratori dall'accesso alle prestazioni del regime previdenziale professionale ([51](#)). A tutti i lavoratori omosessuali nati prima del 1951 è infatti precluso, a priori, garantire al proprio partner superstite una protezione sociale sotto forma di pensione di reversibilità nell'ambito del regime previdenziale professionale. Il regime previdenziale impone loro una condizione, ossia la contrazione di matrimonio o di un'unione registrata prima del 60° anno di età, che per essi è impossibile soddisfare, a prescindere dalla loro volontà e dalla loro pianificazione personale della vita.

97. Una siffatta grave lesione degli interessi di un intero gruppo di lavoratori è del tutto sproporzionata rispetto all'obiettivo perseguito con il limite di età controverso che consiste soltanto nel prevenire il comportamento abusivo di singoli.

98. Ciò vale, in ogni modo, in casi come quello in esame in cui, in base agli accertamenti contenuti nell'ordinanza di rinvio, *non* si tratta di un matrimonio (o di un'unione civile registrata) di mero interesse. Il sig. Parris e il suo partner registrato formano, infatti, una coppia da oltre trent'anni e, secondo il giudice del rinvio, si sarebbero sposati già molti anni fa se ciò fosse stato per loro giuridicamente possibile.

99. Alla luce di quanto precede, il limite di età controverso non rappresenta un equo contemperamento degli interessi e danneggia eccessivamente gli interessi legittimi dei lavoratori. Esso non può superare un controllo di proporzionalità. Sussiste quindi una discriminazione indiretta in ragione dell'orientamento sessuale vietata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

c) Sull'autonomia degli Stati membri nel disciplinare lo stato di famiglia

100. Il Trinity College, le autorità convenute, il governo del Regno Unito e la Commissione eccepiscono che il riconoscimento di una discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale potrebbe portare, nel caso di specie, ad attribuire di fatto efficacia retroattiva all'introduzione, da

parte del legislatore irlandese, dell'istituto dell'unione civile registrata, avvenuta soltanto nel 2010 e con effetti solo a decorrere dal 2011. Un tale risultato sarebbe in contrasto con il considerando 22 della direttiva 2000/78.

101. L'eccezione in parola non è però pertinente.

102. Nel suddetto considerando 22 il legislatore dell'Unione ha soltanto chiarito che la direttiva 2000/78 lascia impregiudicate le normative nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano.

103. Un'interpretazione e applicazione della direttiva 2000/78, come da me qui proposta, non obbliga però in alcun modo lo Stato irlandese a modificare retroattivamente lo stato di famiglia di un lavoratore come il sig. Parris. Essa non comporta, in particolare, che il sig. Parris e il suo partner debbano essere considerati, già per il passato, come sposati o parte di un'unione civile registrata. La direttiva 2000/78 non obbliga nemmeno le autorità nazionali a riconoscere agli interessati prestazioni non corrispondenti al loro stato di famiglia.

104. Il sig. Parris e il suo partner vivono *oggi* come coppia riconosciuta dallo Stato irlandese, e chiedono *oggi* – e solo con effetto per il futuro – una prestazione del regime previdenziale professionale che corrisponde al loro stato di famiglia *attuale*

. Essi non richiedono affatto un vantaggio cui non hanno diritto in base al loro stato di famiglia. E soprattutto non richiedono un tale vantaggio per il passato. Essi non chiedono neppure una modifica retroattiva del loro stato di famiglia, ma contestano soltanto una condizione assicurativa derivante dal passato, il limite di età di sessant'anni, che, dal punto di vista attuale, li discrimina.

105. Il caso in esame non è quindi diverso da quello oggetto delle cause Maruko e Römer ([52](#)) , nell'ambito delle quali è stata analogamente richiesta l'erogazione di determinate prestazioni soltanto per il periodo *successivo*

al riconoscimento, da parte dello Stato, delle unioni civili registrate tra partner dello stesso sesso, quand'anche gli elementi all'origine di dette prestazioni (versamento di contributi o periodi di servizio pertinenti) risalivano ampiamente al passato e, quindi, a

prima dell'introduzione dell'istituto dell'unione civile registrata.

106. Nella direttiva 2000/78 non si rinviene alcun elemento indicante che le sue disposizioni apprestano una tutela soltanto con riferimento a rapporti giuridici sorti dopo la sua entrata in vigore o dopo il decorso del termine per la sua attuazione. Se si volesse riconoscere gli effetti giuridici di un principio fondamentale, come quello della parità di trattamento sancito dal diritto dell'Unione, solo rispetto ai rapporti giuridici del tutto nuovi, ci vorrebbero anni – e in un caso come quello in esame addirittura decenni – prima che tutti i cittadini dell'Unione siano tutelati.

107. Come già osservato ([53](#)), in virtù di un principio generale, una nuova norma giuridica, come il divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2000/78, si applica non soltanto a rapporti giuridici del tutto nuovi, ma anche agli effetti attuali e futuri di rapporti sorti nella vigenza del vecchio quadro normativo. Ciò può di certo comportare che disposizioni discriminatorie, risalenti al passato, debbano essere interpretate e applicate d'ora in avanti in senso conforme al diritto dell'Unione o che debbano restare del tutto disapplicate ([54](#)).

108. Proprio di questo si discute nel caso di specie. In tal senso anche la Corte si è già pronunciata in più occasioni quando si è trovata ad applicare le disposizioni delle direttive antidiscriminazione ad aspetti attuali o futuri di fattispecie le cui origini risalivano, talvolta, a un passato lontano e comunque a prima dell'entrata in vigore delle suddette direttive ([55](#)).

109. Poco indicativa è, dal punto di vista giuridico, anche l'eccezione secondo cui lo Stato irlandese si troverebbe, in un caso come quello in esame, in una posizione migliore, quantomeno dal punto di vista finanziario, se non avesse mai introdotto l'istituto dell'unione civile registrata e se non avesse mai reso accessibile il matrimonio alle coppie dello stesso sesso. È vero, infatti, che il diritto dell'Unione riconosce, attualmente, la competenza degli Stati membri in materia di stato di famiglia e prestazioni ad esso collegate. Gli Stati membri sono tuttavia chiamati a rispettare, nell'esercizio delle loro competenze, il diritto dell'Unione e, in particolare, il principio di parità di trattamento e il divieto di discriminazione ([56](#)). Uno Stato membro che riconosce le unioni civili registrate tra coppie dello stesso sesso e attribuisce agli interessati gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei coniugi, non può continuare a discriminarli rispetto a questi ultimi ([57](#)).

3. Conclusione intermedia

110. Alla luce di tutto quanto precede, occorre quindi rispondere alla prima questione pregiudiziale nel senso che integra una discriminazione indiretta basata sull'orientamento sessuale vietata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, il prevedere, in un regime previdenziale professionale, che il diritto a una pensione di reversibilità per il partner registrato dello stesso sesso sia subordinato alla condizione che l'unione civile registrata sia stata contratta prima del compimento dei 60 anni da parte del lavoratore assicurato nel regime previdenziale se, allo stesso tempo, per gli interessati era giuridicamente impossibile contrarre una siffatta unione civile registrata o un matrimonio prima del raggiungimento di detto limite di età.

C – Discriminazione basata sull'età (seconda questione pregiudiziale)

111. Con la sua seconda questione pregiudiziale il giudice del rinvio desidera essenzialmente sapere se integri una discriminazione basata sull'età, vietata in base alla direttiva 2000/78, il prevedere, in un regime di previdenza professionale, che il diritto a una pensione di reversibilità per il partner registrato dello stesso sesso sia subordinato alla condizione di aver contratto l'unione civile registrata prima del compimento dei 60 anni da parte del lavoratore affiliato al regime se, allo stesso tempo, per gli interessati era giuridicamente impossibile contrarre una siffatta unione civile registrata o un matrimonio prima del raggiungimento di detto limite di età.

112. La questione viene sollevata per la sola eventualità di una risposta negativa alla prima questione. Posto che, nell'ambito della prima questione, sussiste, a mio avviso, una discriminazione vietata in base al diritto dell'Unione, non sarebbe più strettamente necessario rispondere alla seconda questione. Per completezza, provvedo tuttavia ad esaminarla.

1. Sulla distinzione tra discriminazione diretta e indiretta

113. Come si evince dall'articolo 1, in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafo 1, la direttiva 2000/78 combatte, nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, la discriminazione fondata sull'età, sia diretta che indiretta.

114. Sussiste *discriminazione diretta* basata sull'età, ai sensi della direttiva 2000/78, quando

una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga [articolo 2, paragrafo 2, lettera a), in combinato disposto con l'articolo 1]; la disparità di trattamento su cui essa si fonda è dunque direttamente collegata all'età.

Sussiste invece solamente una *discriminazione indiretta basata sull'età* 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 [articolo 2, paragrafo 2, lettera b)].

115. Il limite di età controverso è direttamente collegato all'età, in quanto prevede esplicitamente che il lavoratore affiliato al regime previdenziale professionale si sia sposato o abbia contratto un'unione civile registrata prima del compimento del suo 60° anno d'età affinché il partner a lui sopravvissuto possa beneficiare di una pensione di reversibilità.

116. Sussiste quindi una disparità di trattamento diretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78: i lavoratori che hanno contratto matrimonio o un'unione civile registrata solo dopo il compimento dei 60 anni sono trattati in modo meno vantaggioso rispetto a quelli che hanno già contratto un siffatto vincolo in età più giovane.

117. Contro il riconoscimento di una discriminazione diretta basata sull'età del *lavoratore* – e quindi, nel caso di specie, del sig. Parris – non si può eccepire che lo svantaggio economico vero e proprio collegato al limite di età controverso non colpisce lui ma il suo partner superstite, cui è negata la pensione di reversibilità. Dal punto di vista del diritto dell'Unione, infatti, la pensione di reversibilità costituisce una retribuzione posticipata del lavoratore, anche se tale retribuzione non gli viene liquidata in vita, ma è versata al suo partner sopravvissuto (

[58](#)

). A prescindere da quanto precede, e come mostra con tutta evidenza il presente caso, il limite di età controverso priva un lavoratore come il sig. Parris del personale vantaggio ideale di assicurare al proprio partner, mentre è ancora in vita, una sicurezza sociale, ossia di «lasciare la propria casa in ordine».

118. Anche se si ritenesse che soltanto i *superstiti* di un lavoratore come il sig. Parris – ossia il suo coniuge o il partner registrato a lui sopravvissuto – sono danneggiati dal limite di età controverso, ciò non impedirebbe di riconoscere una discriminazione diretta basata sull'età. La giurisprudenza ha infatti chiarito che si è sempre in presenza di una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 quando una persona patisce uno svantaggio collegato direttamente a uno dei motivi di disparità di trattamento indicati nella direttiva ([59](#)). In parole povere, una

persona può essere vittima di una discriminazione diretta in ragione dell'età anche se non si discute della *sua* età, ma dell'età di un suo parente stretto. La direttiva 2000/78 non tutela infatti soltanto una determinata categoria di persone, ma vieta in generale la discriminazione in ragione *dell'*età senza necessariamente esigere un collegamento all'età *propria* del soggetto di volta in volta svantaggiato ([60](#)).

2. Esame della giustificazione

119. Un limite di età come quello qui controverso può però portare a una discriminazione basata sull'età *vietata* dalla direttiva 2000/78 solo se la disparità diretta di trattamento in base all'età in esso insita non è giustificata. I requisiti posti dal diritto dell'Unione per la giustificazione di una siffatta disparità di trattamento si evincono dagli articoli 2, paragrafo 5, 4, paragrafo 1, e 6 della direttiva 2000/78 ([61](#)).

120. Solo quest'ultima disposizione assume rilievo nel caso di specie. Nelle sue questioni pregiudiziali il giudice del rinvio fa riferimento soltanto all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 [v. sul punto, qui a seguire, sezione a)]. Come risulta tuttavia dal contesto generale dell'ordinanza di rinvio e dalle informazioni esplicative della Labour Court, pertinente è anche l'esame dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva [v. sul punto sub sezione b)].

a) Mancanza di una giustificazione ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78

121. Nell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 sono disciplinate le condizioni alle quali è possibile, nei regimi professionali di sicurezza sociale, prevedere limiti di età e utilizzare criteri ad essa legati senza che ciò comporti una discriminazione basata sull'età vietata dal diritto dell'Unione.

122. La disposizione si applica espressamente soltanto ai regimi professionali di sicurezza

sociale che assicurano i rischi di vecchiaia e di invalidità ([62](#)). Nel caso di specie si discute di un regime siffatto, posto che la pensione di reversibilità che il sig. Parris vuole garantire al suo partner registrato è una forma di pensione di vecchiaia.

i) Sulle tre categorie di cui all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78

123. Dal punto di vista del contenuto, a norma dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva, sono autorizzate solo tre categorie di deroghe al divieto di discriminazione basata sull'età ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, della direttiva: in primo luogo, la fissazione di limiti di età per poter accedere a un regime professionale di previdenza sociale; in secondo luogo la fissazione di limiti di età per avere titolo alle prestazioni pensionistiche o a prestazioni per invalidità e, in terzo luogo, l'applicazione di criteri di età nei calcoli attuariali ([63](#)). Diversamente da quanto sembra ritenere il giudice del rinvio, si tratta di tre categorie autonome. La disposizione di cui trattasi può essere giustificata ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva già quando un limite di età ricade in una di dette categorie.

124. Un limite di età come quello qui controverso non può però essere ricondotto direttamente in nessuna delle tre succitate categorie.

125. Anzitutto, i limiti di età controversi non costituiscono una condizione per l'ammissione al regime previdenziale professionale (prima categoria). *Affiliato* al regime previdenziale è, infatti, il sig. Parris, come hanno sottolineato in udienza anche il Trinity College e la Commissione. Il sig. Parris rientra nel regime in ragione del suo rapporto di lavoro in essere con il Trinity College già dal 1972 e tale appartenenza non è mai dipesa dal se o dal quando egli avrebbe contratto matrimonio o un'unione civile registrata.

126. Il suddetto limite di età non costituisce neppure il limite di età necessario per ottenere l'erogazione delle prestazioni (seconda categoria). Il limite di età di sessant'anni qui controverso non fornisce alcuna indicazione quanto al fatto se l'età del partner del sig. Parris lo legittimi a percepire la pensione di reversibilità, posto che il suddetto limite si collega non alla *sua* età ma a quella *del sig. Parris* al momento in cui questi ha contratto l'unione registrata o il matrimonio.

127. Il limite di età di sessant'anni non costituisce da ultimo, in base agli espressi accertamenti del giudice del rinvio, neppure il criterio applicato nel regime previdenziale professionale controverso per i calcoli attuariali ([64](#)) (terza categoria).

ii) Sulla questione dell'applicazione analogica dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78

128. È di certo possibile ricorrere a una lettura meno rigida dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 ed equiparare il limite di età di sessant'anni a una condizione per l'adesione al regime previdenziale (prima categoria) o per l'erogazione di una pensione di vecchiaia (seconda categoria). Indubbiamente, infatti, il limite di età controverso costituisce una condizione che deve essere soddisfatta per estendere il regime previdenziale al coniuge o al partner superstite di un lavoratore (analogamente a una «[condizione] per poter accedere (...) alle prestazioni pensionistiche» ai sensi della prima categoria) e affinché il coniuge o il partner superstite possa beneficiare di una pensione di reversibilità (analogamente a una «[condizione] per poter (...) aver titolo alle prestazioni pensionistiche» ai sensi della seconda categoria).

129. Ad un esame più attento, un'applicazione analogica dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva a un limite di età come quello qui controverso non convince.

130. Da un lato, infatti, l'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/costituisce un'eccezione che deve essere interpretata in maniera restrittiva ([65](#)) e che non può essere estesa – in via analogica – a fattispecie diverse da quelle concretamente previste dal legislatore dell'Unione (

[66](#)

). Ciò vale ancora di più per il fatto che le misure ammesse in base all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva, contrariamente a quelle di cui all'articolo 6, paragrafo 1, costituiscono un'elencazione tassativa e non meramente esemplificativa della disposizione (

[67](#)

).

131. Dall'altro, il limite di età controverso non è finalizzato, nel caso di specie, a raggiungere il medesimo obiettivo dei classici limiti di età per l'accesso o per il diritto a fruire di trattamenti pensionistici considerati dall'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva. Tali limiti garantiscono che sia assicurato un rapporto equilibrato tra la prevista aspettativa di vita dei beneficiari del trattamento – e, così, la prevista durata del godimento delle prestazioni –, da un lato, e i contributi da versare, dall'altro. Un limite di età come quello qui controverso non può però, a

priori, soddisfare un obiettivo siffatto. Esso non fornisce infatti nessuna indicazione circa la durata del periodo in cui il *lavoratore* (nel caso di specie, quindi, il sig. Parris) è o è stato membro del sistema previdenziale professionale e neppure dice alcunché circa l'età – e così indirettamente circa l'aspettativa di vita – *del beneficiario della prestazione* (nel caso di specie, quindi, il partner del sig. Parris).

132. Un limite di età come quello qui controverso non è assistito pertanto da nessuna delle giustificazioni previste nell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva, neppure in caso di applicazione analogica della disposizione in parola.

b) Mancanza di una giustificazione ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78

133. Resta da esaminare se un limite di età di sessant'anni come quello qui controverso possa essere giustificato sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

134. L'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva autorizza essenzialmente le disparità di trattamento in ragione dell'età che perseguano una finalità legittima e superino un esame di proporzionalità, fermo restando che nella finalità legittima sono «compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale».

135. Un limite di età come quello qui controverso non persegue però, in tutta evidenza, alcun obiettivo di politica del lavoro, di mercato del lavoro o di formazione professionale. In base alle informazioni disponibili, esso non è neppure diretto al «riconoscimento sociale» di un legame pluriennale a fianco di un lavoratore, il cosiddetto «matrimonio con moglie casalinga» ([68](#)) . Esso mira invece soltanto a evitare l'abuso del regime previdenziale professionale, cosicché l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva deve essere qui esaminato solo con riferimento all'obiettivo di cui trattasi.

136. Di primo acchito pare di certo non potersi escludere che anche una misura diretta a evitare abusi possa fondarsi sull'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva. L'utilizzo del termine «compresi» nel tenore della disposizione in parola può essere inteso infatti nel senso che i «giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale» indicati

espressamente dal legislatore dell'Unione costituiscono soltanto un'elencazione esemplificativa e non esaustiva che lascia impregiudicata la fissazione di limiti di età diretti a perseguire ulteriori finalità legittime.

137. Tuttavia, come già stabilito dalla Corte in più occasioni ([69](#)), tutte le «finalità legittime» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva sono accomunate dal fatto di essere di *natura politico* □ *sociale*

. L'elencazione di cui all'articolo 6, paragrafo 1, non è tassativa solo nell'ambito della categoria degli obiettivi di

politica sociale

. L'articolo 6, paragrafo 1,

non

fornisce invece

alcun

fondamento giuridico per disparità di trattamento basate sull'età che perseguono obiettivi diversi da quelli di politica sociale.

138. La giurisprudenza in parola appare chiara se si considera la funzione e la posizione sistematica dell'articolo 6, paragrafo 1, nel contesto della direttiva 2000/78. Si tratta di una disposizione speciale che giustifica in prima battuta le disparità *dirette* di trattamento in ragione dell'età ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva.

139. Anche se, in base all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva, è possibile giustificare sicuramente una pluralità di siffatte disparità di trattamento, la disposizione in parola non può tuttavia essere interpretata in modo talmente ampio da poter giustificare, sulla base di essa, *qualsiasi*

finalità legittima. Infatti, l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva diventerebbe altrimenti identico, nel contenuto, all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto i), della direttiva, che giustifica le disparità

indirette

di trattamento. Così facendo, si annullerebbe la differenza tra discriminazione diretta e indiretta in base all'età e le possibili cause di giustificazione sarebbero le medesime per entrambe le categorie, il che sarebbe contrario al sistema.

140. In base alla sistematica della direttiva, infatti, – come anche in generale nel diritto dell'Unione – solo una disparità di trattamento *indiretta* può essere giustificata sulla base di una qualsiasi finalità legittima a condizione che sia rispettato il principio di proporzionalità, mentre per la giustificazione di una disparità di trattamento

diretta

valgono requisiti più rigorosi, con la conseguenza che possono essere perseguiti soltanto gli obiettivi espressamente previsti nel diritto dell'Unione.

141. Il campo di applicazione dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva non può pertanto essere esteso, al di là dell'ambito politico sociale ivi espressamente indicato, ad altre finalità legittime di qualsiasi diversa natura.

142. Un limite di età come quello qui controverso – che, in base alle informazioni a nostra disposizione, non persegue alcuna finalità specificamente di natura politico-sociale – non può pertanto essere giustificato sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva.

c) Considerazione conclusiva sulla seconda questione pregiudiziale

143. Solo nell'eventualità che la Corte non dovesse aderire alla mia posizione ricorrendo a una lettura più estensiva dell'articolo 6, paragrafo 1 o 2, della direttiva 2000/78, osservo che dovrebbe comunque essere rispettato il principio di proporzionalità, un principio generale del diritto dell'Unione ([70](#)).

144. Rispetto alla discriminazione in base all'età, l'esame di proporzionalità non può condurre, a mio avviso, a un risultato diverso da quello da me già indicato supra ([71](#)) rispetto alla discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale.

145. Non vi sono motivi per ritenere che il limite di età di sessant'anni debba essere valutato in modo più favorevole sotto il profilo della proporzionalità ove si tratti di una discriminazione in base all'età invece che di una discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale. Se mai, nel contesto della discriminazione in base all'età l'esame di proporzionalità dovrebbe essere più rigoroso in quanto si tratta qui di una disparità di trattamento *diretta* ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva, mentre rispetto all'orientamento sessuale si è in presenza soltanto di una disparità di trattamento

indiretta

ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva. A favore di un più rigoroso esame di proporzionalità depone peraltro il fatto che il trattamento sfavorevole subito dai lavoratori come il sig. Parris nel caso di specie non ha soltanto una componente legata all'età, ma è

legato anche all'orientamento sessuale degli interessati e risulta, pertanto, in definitiva, aggravato da un secondo fattore ai sensi dell'articolo 1 della direttiva.

3. Conclusione intermedia

146. Tutto considerato, occorre quindi rispondere alla seconda questione pregiudiziale che integra una discriminazione diretta in base all'età, vietata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, la previsione, in un regime previdenziale professionale, che condiziona il diritto a una pensione di reversibilità per il partner registrato dello stesso sesso al fatto che l'unione civile registrata sia stata contratta prima del compimento dei 60 anni da parte del lavoratore affiliato al regime previdenziale qualora, allo stesso tempo, per gli interessati fosse giuridicamente impossibile contrarre una siffatta unione civile registrata o un matrimonio prima del raggiungimento di detto limite di età.

D – Interazione discriminatoria di più fattori (terza questione pregiudiziale)

147. Con la terza questione il giudice del rinvio intende essenzialmente sapere se ai sensi della direttiva 2000/78 debba essere ravvisata una discriminazione vietata anche quando una misura, pur non risultando svantaggiosa in ragione della *sola* età o del *solo* orientamento sessuale, lo sia tuttavia sulla base di una combinazione di entrambi i motivi di disparità di trattamento.

148. La questione viene sollevata per la sola eventualità di una risposta negativa alla prima e alla seconda questione. Posto che, nell'ambito delle due questioni che precedono, ho già ritenuto che sussista una discriminazione vietata in base al diritto dell'Unione in base, da una parte, all'orientamento sessuale (discriminazione indiretta) ([72](#)) e, dall'altra, all'età (discriminazione diretta) ([7](#) [3](#)), non sarebbe più strettamente necessario neppure rispondere alla terza questione. Provvedo però, per completezza, ad analizzarla.

149. Con la presente questione, alla Corte è essenzialmente chiesto di chiarire in che modo debbano essere considerati, con riferimento al divieto di discriminazione sancito dal diritto dell'Unione, trattamenti sfavorevoli subiti da persone a causa dell' *interazione* tra due o più motivi di disparità di trattamento (

[74](#)

). Benché in passato le siano già stati sottoposti casi sul cui sfondo erano rinvenibili diversi di tali fattori (

[75](#)

), a quanto consta la Corte non ha avuto finora occasione concreta di pronunciarsi su detta problematica.

150. La problematica di cui trattasi è nota da molto tempo in dottrina, sia all'interno che al di fuori dell'Unione europea ([76](#)). Negli Stati Uniti d'America si è discusso, ad esempio, già a partire dalla fine degli anni '80 di come debbano essere trattati casi in cui determinate misure incidono in particolare sulle donne con un determinato colore della pelle (

[77](#)

).

151. Negli ultimi anni la problematica in esame è stata marginalmente discussa anche dal Parlamento europeo ([78](#)) e dalla Commissione ([79](#)). È quindi ancor più sorprendente che la Commissione non abbia presentato, nel caso di specie, osservazioni concrete su questo tema.

152. Il legislatore dell'Unione non ha in effetti disciplinato in modo esplicito la problematica qui in esame. Non se ne deve però precipitosamente dedurre che la direttiva 2000/78 non offra alcun appiglio per affrontare l'interazione tra diversi motivi di disparità di trattamento. Da vari punti della direttiva risulta, infatti, che i suoi redattori erano ben consapevoli della problematica in parola e hanno ritenuto che essa potesse essere risolta adeguatamente con gli strumenti offerti dalla direttiva ([80](#)).

153. L'interazione di due o più motivi di disparità di trattamento rappresenta una peculiarità che attribuisce, a un caso come quello in esame, una nuova dimensione e che deve essere presa in debita considerazione in sede di esame sulla base del diritto dell'Unione. Non sarebbe quindi corretto, alla luce del significato del divieto di discriminazione sancito nell'articolo 1 in combinato disposto con l'articolo 2 della direttiva 2000/78, disarticolare una fattispecie come quella in esame esaminandola esclusivamente sotto il profilo isolato di uno o dell'altro motivo della disparità di trattamento. Pertanto, la regola fondamentale della direttiva, secondo cui non può esserci *nessuna* discriminazione in base a uno dei motivi di disparità di trattamento da essa previsti (articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 1 della direttiva), deve valere anche nei casi in cui una possibile discriminazione si fonda su un'interazione tra diversi dei suddetti motivi.

154. Se uno svantaggio non può essere riconosciuto in ragione di *uno soltanto* degli elementi di disparità di trattamento di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78 (religione, convinzioni personali, handicap, età oppure tendenze sessuali), come presuppone il giudice del rinvio quale premessa alla sua terza questione, la fattispecie deve a mio avviso essere esaminata dal punto di vista della dis
criminazione indiretta

. In un simile caso occorre quindi verificare, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva se gli interessati possano essere messi in una posizione di particolare svantaggio dalla misura controversa specificamente in ragione dell'interazione di due o più elementi di disparità di trattamento.

155. Se uno svantaggio particolare rispetto a *uno* dei fattori indicati nell'articolo 1 della direttiva 2000/78 è già sufficiente per ricondurre una situazione nella categoria della discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva (

[81](#)

), nulla di diverso può valere nel caso in cui le persone interessate patiscono uno svantaggio particolare, non in base a uno dei fattori citati, ma per l'interazione di due o più di essi. La portata del divieto di discriminazione di cui alla direttiva 2000/78 non può infatti, alla luce del suo carattere fondamentale, essere definita in modo restrittivo (

[82](#)

).

156. In un caso come quello in esame occorrerebbe quindi riconoscere, in applicazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, uno trattamento particolarmente sfavorevole dei lavoratori come il sig. Parris basato sull'interazione tra il loro orientamento sessuale e la loro età e ciò in quanto le condizioni di assicurazione comportano *de facto* che e in particolare ai loro partner superstiti sia negata sistematicamente la pensione di reversibilità (

[83](#)

). È vero che per tutti i lavoratori il vantaggio della pensione di reversibilità a favore dei rispettivi partner superstiti dipende dalla condizione (apparentemente neutrale) che essi abbiano contratto matrimonio o un'unione civile registrata prima del compimento dei 60 anni. In tal modo, però, vengono in realtà esclusi in modo sistematico da detta forma di pensione di reversibilità, a differenza di tutte le altre categorie di lavoratori, in particolare i lavoratori omosessuali nati prima del 1951, e ciò in quanto essi non erano mai in grado di soddisfare la suddetta condizione, neppure volendolo.

157. Ma v'è di più: l'interazione di due o più elementi di disparità di trattamento indicati

nell'articolo 1 della direttiva 2000/78 può anche comportare che, nell'ambito dell' *esame di proporzionalità*, in sede di ponderazione degli interessi contrastanti, acquisisca maggior peso la posizione del lavoratore svantaggiato, il che accresce la probabilità di un *pregiudizio eccessivo* subito dagli interessati e quindi di una violazione dei requisiti della proporzionalità in senso stretto.

158. Proprio tale ipotesi ricorre nel caso di specie: come sopra indicato ([84](#)), il limite di età controverso di sessant'anni è sproporzionato in quanto comporta un pregiudizio eccessivo per i lavoratori interessati come il sig. Parris, omosessuali e nati prima del 1951.

159. Tutto ciò considerato, occorrerebbe quindi riconoscere una discriminazione indiretta vietata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 quando le condizioni di assicurazione controverse del regime previdenziale professionale, pur non comportando un trattamento sfavorevole in base alla sola età o al solo orientamento sessuale, lo determinano in base a un'interazione tra le due cause di disparità di trattamento.

E – Effetti nel tempo della sentenza della Corte nel presente caso

160. Collegandosi alle osservazioni delle autorità convenute occorre ricordare che la Corte, in linea di principio, in via del tutto eccezionale per motivi imperativi di certezza del diritto, può limitare gli effetti temporali della sua sentenza al futuro, in particolare, quando sono interessati molteplici rapporti giuridici costituiti in buona fede e occorre attendersi gravi conseguenze finanziarie ([85](#)).

161. Nel caso di specie non si rinvergono però elementi concreti idonei a giustificare un approccio siffatto. In mancanza di ulteriori elementi occorre infatti ritenere che una disposizione come quella qui in esame, che comporta in particolare uno svantaggio per gli omosessuali nati prima del 1951, riguardi un numero di lavoratori o partner superstiti nettamente minore rispetto a quello colpito nel caso di una discriminazione in base al sesso, oggetto, ad esempio, della sentenza Barber ([86](#)). Ne consegue che anche gli eventuali maggiori oneri per il regime previdenziale professionale e per altri analoghi regimi previdenziali potrebbero rimanere nel

caso di specie entro limiti tollerabili. Ciò vale ancor di più ove si consideri che il finanziamento di detto regime era pensato a priori tenendo conto che i lavoratori avrebbero contratto matrimonio. Se il sig. Parris avesse sposato una donna, il finanziamento della sua pensione di reversibilità, a quanto consta, sarebbe stato automaticamente contenuto nel calcolo del regime previdenziale.

162. A prescindere da quanto precede, la Corte nega di norma la limitazione temporale degli effetti della sentenza quando non si tratta della sua prima sentenza su una determina problematica giuridica ([87](#)). Così è nel caso di specie: l'applicabilità della direttiva 2000/78 alla pensione di reversibilità erogata nell'ambito di regimi pensionistici professionali è chiara a far data dalla sentenza Maruko. Posto che nell'ambito di detta causa una limitazione degli effetti della sentenza è stata espressamente negata ([88](#)), un approccio siffatto non può essere preso in considerazione nemmeno nel caso di specie.

163. Qualora la Corte dovesse comunque operare una siffatta limitazione, dovrebbero esserne esclusi quantomeno, in linea con la giurisprudenza consolidata, i diritti di quelle persone che si sono adoperate in tempo utile per salvaguardare i propri diritti, mediante ricorso o rimedi equivalenti ([89](#)). Tra di essi rientra, non da ultimo, il sig. Parris.

VI – Conclusione

164. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere alla domanda di pronuncia pregiudiziale del Labour Court irlandese, partendo dalla prima questione pregiudiziale, come segue:

Integra una discriminazione indiretta in base all'orientamento sessuale vietata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78/CE, la previsione, in un regime previdenziale professionale, che condiziona il diritto a una pensione di reversibilità per il partner registrato dello stesso sesso al fatto che l'unione civile registrata sia stata contratta prima del compimento dei 60 anni da parte del lavoratore affiliato al regime previdenziale qualora, allo stesso tempo, per gli interessati fosse giuridicamente impossibile contrarre una siffatta unione registrata o un matrimonio prima del raggiungimento di detto limite di età.

[1](#) – Lingua originale: il tedesco.

[2](#) – V. sentenza Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punto 21) sulla discriminazione in ragione dell'età e sentenza Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, punto 48) sull'orientamento sessuale.

[3](#) – Direttiva del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16; in prosieguo anche: la direttiva 2000/78 o semplicemente la direttiva).

[4](#) – Sentenze Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punto 21); Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 38), e DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punto 22).

[5](#) – Legge del 1990 sulle pensioni.

[6](#) – Le modifiche sono state introdotte con il Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004 [legge del 2004 sulla previdenza sociale (disposizioni varie)], che ha inserito nel Pensions Act 1990 una nuova Parte VII diretta a recepire la direttiva 2000/78.

[7](#) – Legge del 2010 relativa alle unioni civili registrate e a taluni diritti e obblighi dei

conviventi.

[8](#) – Civil Partnership (Recognition of Registered Foreign Relationships) Order 2010, pag. I. 649.

[9](#) – Tribunale del lavoro con sede a Dublino.

[10](#) – Nel Regno Unito trova applicazione il Civil Partnership Act 2004 (legge del 2004 relativa alle unioni civili).

[11](#) – In base alle indicazioni del giudice del rinvio, da una revisione attuariale del regime effettuata nel 2008 è emerso che il regime era ancora in grado di corrispondere solo il 37% circa delle prestazioni maturate dai suoi affiliati.

[12](#) – V. già sentenza Maruko (C^o 267/06, EU:C:2008:179); analogamente sentenza Römer (C^o 147/08, EU:C:2011:286, punto 66).

[13](#) – Sul parallelismo con la nozione di retribuzione di cui all'articolo 157 TFUE (già articolo 119 del Trattato CEE o 141 del Trattato CE); v. considerando 13 della direttiva 2000/78.

[14](#) – Sentenze Bilka/Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, punti 22 e 23); Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punti 28 e 30); Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punto 45); nello stesso senso, sentenza Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punti da 30 a 33).

[15](#) – Sentenza Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punto 45); nello stesso senso – sull'odierno articolo 157 TFUE – sentenze Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, punti 12 e 13); Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, punto 18), e Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, punto 18).

[16](#) – V. anche considerando 13 della direttiva 2000/78.

[17](#) – V. sentenze Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, punto 38); Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punto 37); Niemi (C-351/00, EU:C:2002:480, punto 43), e Commissione/Grecia (C-559/07, EU:C:2009:198, punto 46).

[18](#) – Sentenze Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, punti 43 e 45); Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punti 28 e 30); Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punti 46 e 48), e Commissione/Grecia (C-559/07, EU:C:2009:198, punti 47 e 50).

[19](#) – Sentenze Brock (68/69, EU:C:1970:24, punto 6); Licata/WSA (270/84, EU:C:1986:304, punto 31); Pokrzeptowicz/Meyer (C-162/00, EU:C:2002:57, punto 50); Monsanto Technology (C-428/08, EU:C:2010:402, punto 66), e Commissione/Moravia Gas Storage (C-596/13 P, EU:C:2015:203, punto 32).

[20](#) – V. sentenza Maruko (C¹ 267/06, EU:C:2008:179, in particolare, punti 19, 20 e 79); in senso analogo, sentenza Römer (C¹ 147/08, EU:C:2011:286, in particolare, punti 22 e 66).

[21](#) – Sentenza Barber (C¹ 262/88, EU:C:1990:209, punti da 40 a 45).

[22](#) – Sentenze Maruko (C¹ 267/06, EU:C:2008:179, punti da 77 a 79), e Römer (C¹ 147/08, EU:C:2011:286, punto 66).

[23](#) – Sentenza Römer (C¹ 147/08, EU:C:2011:286, punti da 57 a 64).

[24](#) – Sentenza Römer (C¹ 147/08, EU:C:2011:286, punto 66).

[25](#) – V. le mie conclusioni nella causa Andersen (C¹ 499/08, EU:C:2010:248, paragrafo 28).

[26](#) – V. sul punto – benché riferito alla discriminazione in base all'età – l'ultimo periodo del considerando 25 della direttiva 2000/78. V., inoltre, il tenore letterale degli articoli 4, paragrafo 1, e 6 della direttiva in parola, ai sensi dei quali gli Stati membri possono stabilire che, fra i requisiti attinenti alla giustificazione ivi specificati, «una differenza di trattamento (...) non

costituisca discriminazione». Analogamente la – non sempre uniforme – giurisprudenza, v. ad esempio, in relazione alla discriminazione fondata sull'età, sentenza *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 27).

[27](#) – In tale senso, già le mie conclusioni nella causa *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, paragrafo 31), e – rispetto alla direttiva 2000/43/CE, ad essa collegata – le mie conclusioni nella causa *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:170, paragrafo 73); v. inoltre la sentenza *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 45).

[28](#) – V., ad esempio, sentenze *Dekker* (C-177/88, EU:C:1990:383, punti 12 e 17); *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, EU:C:1990:384, punto 13); *Busch* (C-320/01, EU:C:2003:114, punto 39); *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, punto 55); *Kleist* (C-356/09, EU:C:2010:703, punto 31); *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, punti 23 e 24); *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, punto 72); *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, punto 52), e *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, punti 41 e 44); nello stesso senso anche sentenza *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, punti 76, 91 e 95).

[29](#) – Sulla discriminazione in ragione del sesso con riferimento a una gravidanza, v. sentenze *Dekker* (C-177/88, EU:C:1990:383, punti 12 e 17); *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, EU:C:1990:384, punto 13), e *Busch* (C-320/01, EU:C:2003:114, punto 39).

[30](#) – Poco convincente risulta pertanto l'eccezione sollevata dalle autorità convenute, secondo cui anche i lavoratori eterosessuali nati prima del 1951 potevano, in taluni casi, esse impossibilitati a contrarre tempestivamente matrimonio con il loro partner ideale prima del compimento dei 60 anni in quanto non soddisfacevano i requisiti giuridici. Si tratta, infatti, di eccezioni rare (ad esempio, casi di minore età o di incapacità di agire della persona interessata) o di casi in cui sussisteva ancora, per libera scelta di un lavoratore, un precedente matrimonio – seppur probabilmente fallito – il che gli impediva di contrarre un secondo matrimonio. Una siffatta situazione non è in alcun modo comparabile con quella dei lavoratori omosessuali nati

prima del 1951, in quanto a questi ultimi era precluso, non solo in casi eccezionali, ma in termini generali, come categoria di persone, di contrarre un'unione per la vita prima del compimento dei 60 anni.

[31](#) – V., sul punto, sentenze Runevič-Vardyn e Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punto 43), e CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punto 42 e 66); riferite rispettivamente alla collegata direttiva 2000/43.

[32](#) – V., tra le tante, la sentenza O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, punto 18) sulla libera circolazione dei lavoratori. In base ad essa, integrano discriminazioni indirette sulla base della cittadinanza non solo quelle condizioni poste dall'ordinamento nazionale le quali riguardino essenzialmente o in gran parte i lavoratori migranti, ma anche condizioni indistintamente applicabili che possono essere soddisfatte più agevolmente dai lavoratori nazionali che dai lavoratori migranti e infine anche le condizioni che rischiano di essere sfavorevoli, in modo particolare, ai lavoratori migranti.

[33](#) – Tale aspetto può essere illustrato chiaramente con riferimento all'esempio ben noto della discriminazione delle lavoratrici a tempo parziale: se una determinata prestazione – ad esempio l'erogazione della retribuzione in caso di malattia nella sentenza Rinner-Kühn (171/88, EU:C:1989:328) – è negata ai lavoratori a tempo parziale, ai fini del riconoscimento di una discriminazione indiretta in ragione del sesso è sufficiente che tale disciplina abbia effetti particolarmente incisivi a danno delle donne. Il fatto che anche taluni uomini possano patire lo stesso svantaggio se lavorano a tempo parziale non osta a mio avviso, al suddetto riconoscimento, come d'altro lato non vi osta il fatto che talune donne possono evitare tale svantaggio lavorando a tempo pieno.

[34](#) – Sentenze Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punti 56 e 57); Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punti 44 e 45), e Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, punto 58).

[35](#) – Nello stesso senso, sentenza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C¹ 83/14, EU:C:2015:480, punto 83 in combinato disposto con il punto 80), in cui la Corte ha ritenuto che costituisce indizio di una lesione delle finalità delle direttive antidiscriminazione il fatto che un'impresa non sia in grado di fornire indicazioni concrete della necessità di una misura, ma si limiti a sostenere che i motivi sarebbero «pubblicamente notori».

[36](#) – Aggiungo che un limite di età di 60 anni potrebbe, in linea teorica, anche servire a escludere una protezione eccessiva, posto che la maggior parte delle persone ha, a quell'età, di norma, già provveduto altrimenti per la propria vecchiaia. Nel caso di specie non sussistono tuttavia indicatori in tal senso, tanto più che il limite di età qui controverso di 60 anni non si riferisce all'età del partner da assistere, ma soltanto all'età del lavoratore affiliato al sistema previdenziale.

[37](#) – Sull'equilibrio finanziario dei sistemi di sicurezza sociale, v., tra le tante, sentenze Kohll (C¹ 158/96, EU:C:1998:171, punto 41), e Maruko (C¹ 267/06, EU:C:2008:179, punto 77); sul divieto di comportamenti abusivi, v. sentenze Halifax e a. (C¹ 255/02, EU:C:2006:121, punto 68), e Torresi (C¹ 58/13 e C¹ 59/13, EU:C:2014:2088, punto 42).

[38](#) – Sentenze Maizena e a. (137/85, EU:C:1987:493, punto 15); Regno Unito/Consiglio (C¹ 84/94, EU:C:1996:431, punto 57); British American Tobacco (Investments), e Imperial Tobacco (C¹ 491/01, EU:C:2002:741, punto 122); Digital Rights Ireland (C¹ 293/12 e C¹ 594/12, EU:C:2014:238, punto 46), e Gauweiler e a. (C¹ 62/14, EU:C:2015:400, punto 67).

[39](#) – Sentenze Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punto 21); Jippes e a. (C¹ 189/01, EU:C:2001:420, punto 81), e ERG e a. (C¹ 379/08 e C¹ 380/08, EU:C:2010:127, punto 86); nello stesso senso anche sentenza Gauweiler e a. (C¹ 62/14, EU:C:2015:400, punto

91).

[40](#) – L'utilizzo dell'aggettivo «angemessen» nella versione tedesca dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto i), della direttiva 2000/78 è inusuale. Come mostra un esame delle altre versioni linguistiche (inglese: «appropriate», francese: «appropriés», italiano: «appropriati», spagnolo: «adecuados», olandese: «passend»); in tedesco sarebbe stato più corretto il termine «geeignet».

[41](#) – Così, in particolare sulla direttiva 2000/78, sentenze Petersen (C¹ 341/08, EU:C:2010:4, punto 53), e HK Danmark (C¹ 476/11, EU:C:2013:590, punto 67); v.. inoltre, fondamentali sul requisito della coerenza, le sentenze Hartlauer (C¹ 169/07, EU:C:2009:141, punto 55), e Hiebler (C¹ 293/14, EU:C:2015:843, punto 65).

[42](#) – In Irlanda l'età minima per percepire una pensione di vecchiaia prevista dalla legge è attualmente pari a 66 anni; v. The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG); parte II, pag. 199 (ISSN 0379-0991, reperibile in Internet alla pagina: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf, consultato da ultimo il 19 aprile 2016).

[43](#) – V., sul punto, le mie conclusioni nelle cause CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C¹ 83/14, EU:C:2015:170, paragrafo 123), e Belov (C¹ 394/11, EU:C:2012:585, paragrafo 108).

[44](#) – In questo senso – sull'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 – sentenze HK Danmark (C¹ 476/11, EU:C:2013:590, punto 66), e Dansk Jurist- og Økonomforbund (C¹ 546/11,

EU:C:2013:603, punto 58).

[45](#) – In questo senso ad esempio – con riferimento all'esame di proporzionalità nell'ambito dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 – sentenza Dansk Jurist- og Økonomforbund (C^o 546/11, EU:C:2013:603, punto 69).

[46](#) – In questo senso, sentenze Dansk Jurist- og Økonomforbund (C^o 546/11, EU:C:2013:603, punto 70), e Specht e a. (da C^o 501/12 a C^o 506/12, C^o 540/12 e C^o 541/12, EU:C:2014:2005, punti 78 e 79); v., inoltre, le mie conclusioni nella causa Hlozek (C^o 19/02, EU:C:2004:204, paragrafo 58).

[47](#) – Si tratta del lasso temporale tra il pensionamento del lavoratore e il suo decesso (v. al riguardo supra, ultima parte del paragrafo 22 delle presenti conclusioni).

[48](#) – In tal senso, sentenze Palacios de la Villa (C^o 411/05, EU:C:2007:604, punto 73), e Ingeniørforeningen i Danmark (C^o 499/08, EU:C:2010:600, punto 47), riferite rispettivamente alla problematica della discriminazione in base all'età nel contesto della direttiva 2000/78; v. inoltre sentenza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C^o 83/14, EU:C:2015:480, punto 123) e le mie conclusioni in detta causa (EU:C:2015:170, paragrafo 131), e nella causa Belov (C^o 394/11, EU:C:2012:585, paragrafo 117), riferite entrambe alla direttiva 2000/43.

[49](#) – Nello stesso senso, sentenza Römer (C^o 147/08, EU:C:2011:286, punto 51).

[50](#) – Sentenze Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punto 77), e Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 41); nello stesso senso – sulla parità di trattamento tra uomini e donne – sentenze Hill e Stapleton (C-243/95, EU:C:1998:298, punto 40); Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, punto 39), e Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, punto 85).

[51](#) – Ciò vale solo se, negli anni '70, il limite di età controverso fosse stato effettivamente, come accennato nell'ordinanza di rinvio, una forma generale comune di impostazione del regime previdenziale professionale in Irlanda.

[52](#) – V., sul punto, sentenze Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179), e Römer (C-147/08, EU:C:2011:286).

[53](#) – V. sul punto, supra, paragrafo 40 delle presenti conclusioni e nota 19.

[54](#) – Giurisprudenza consolidata; v., da ultimo, sentenza DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punti da 29 a 37 e 43) sul divieto di discriminazione in base all'età contenuto nella direttiva 2000/78.

[55](#) – V., ad esempio, sentenze Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, in particolare, punti 19, 20 e 79), e Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, in particolare, punto 22 e 66) sulla direttiva 2000/78 e sentenza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, in particolare, punto 22) sulla direttiva 2000/43.

[56](#) – Sentenze Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punti da 58 a 60), e Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punti da 34 a 36).

[57](#) – Sentenze Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punto 73); Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punto 52), e Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 47).

[58](#) – In questo senso, sentenze Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, punto 13); Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, punto 18), e Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, punto 18); rispettivamente su problematiche analoghe relativa all'articolo 119 del Trattato CEE (oggi articolo 157 TFUE).

[59](#) – In tal senso, sentenza Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, in particolare, punti 38, 43, 48, 50 e 51); in cui è stata riconosciuta una discriminazione diretta a danno di una lavoratrice in ragione di una disabilità non della lavoratrice stessa, ma di suo figlio non autosufficiente.

[60](#) – Oltre che dal punto 59 della citata sentenza Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) tale conclusione si ricava anche dalla sentenza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, in particolare, punti 56, 59 e 60), riguardante la direttiva 2000/43, 1, ad essa collegata, in cui è stato riconosciuto che una persona può essere discriminata per la sua origine etnica anche se essa non appartiene al gruppo etnico discriminato ma viene «co-discriminata».

[61](#) – In tal senso ad esempio sentenza Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punti da 52 a 83); v. anche le mie conclusioni nella causa Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, paragrafo

31).

[62](#) – Sentenze HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punto 48), e Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punto 43).

[63](#) – Sentenza HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punto 49); v. anche le mie conclusioni in detta causa (EU:C:2013:65, paragrafo 36).

[64](#) – In ogni caso, in base alle indicazioni del Labour Court, tale componente attuariale non potrebbe essere qui provata.

[65](#) – Sentenze HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punti 46 e 52), e Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punto 41).

[66](#) – Come mostra la sentenza HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punti 51 e 52, primo periodo), il divieto di applicazione analogica dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 si applica anche quando si tratta di giustificare «forme meno gravi di discriminazione in ragione dell'età».

[67](#) – Sentenza Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punto 39). Non senza motivo, nella formulazione dell'articolo 6, paragrafo 2, manca il termine «compresi», diversamente dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78,.

[68](#) – V. sul punto supra, paragrafi 70 e 71 delle presenti conclusioni.

[69](#) – Sentenze Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punto 46); Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381, punto 41), e Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punti da 80 a 82); v. anche le mie conclusioni nella causa Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, paragrafo 31 con la nota 29).

[70](#) – In tale contesto non è sostenibile l'affermazione delle autorità convenute, a detta delle quali i limiti di età ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, non necessitano di «alcuna giustificazione». Anche tali limiti di età devono ovviamente superare l'esame di proporzionalità.

[71](#) – V. supra, paragrafi da 74 a 99 delle presenti conclusioni.

[72](#) – V. supra, paragrafo 110 delle presenti conclusioni.

[73](#) – V. supra, paragrafo 146 delle presenti conclusioni.

[74](#) – Talvolta si ricorre, a tal fine, anche alla nozione di «discriminazione multipla». Tale

nozione può tuttavia condurre in errore in quanto suggerisce che sussistono due forme di disparità di trattamento di cui ciascuna – a prescindere dalle altre – dovrebbe essere considerata come discriminazione e sarebbe semmai ulteriormente rafforzata dalla presenza di altri motivi di disparità di trattamento. La problematica qui oggetto di discussione riguarda tuttavia l'interazione tra due o più fattori dei quali ciascuno, preso isolatamente, non porta ancora a una discriminazione degli interessati.

[75](#) – Penso, ad esempio, alle sentenze Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, interazione tra età e sesso); Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, interazione tra età e disabilità), e Z (C-363/12, EU:C:2014:159, interazione tra sesso e possibile disabilità) e alla causa pendente Milkova (C-406/15, interazione tra disabilità e status di dipendente pubblico).

[76](#) – Burri/Schiek, «Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?», 2009 a cura della Commissione europea, pagg. 3 e 4; Baer/Bittner/Götsche, «Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse», Berlino 2010, pagg. 10 e segg.; Bamforth/Malik/O'Conneide, «Discrimination Law: Theory and Context», Londra 2008, pag. 541; v. anche la relazione commissionata dalla Commissione europea e pubblicata nel settembre 2007: « *La lotta alla discriminazione multipla: prassi, politiche e leggi* ».

[77](#) – K. Crenshaw, «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine», in *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, pagg. 139-167.

[78](#) – Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 2 aprile 2009 sulla proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, P6_TA(2009) 0211, pagg. 21 e 22.

[79](#) – Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio – Relazione congiunta sull'applicazione della direttiva [2000/43] e della direttiva [2000/78], presentata il 17 gennaio 2014, COM(2014) 2 final, pag. 11; comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato, presentata il 2 luglio 2008, COM(2008) 420 definitivo, pag. 10.

[80](#) – Il legislatore dell'Unione subordina così il particolare motivo di giustificazione per le disparità di trattamento fondate sulla religione o sulle convinzioni personali introdotto a favore delle aziende di tendenza nell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 alla condizione espressa che «non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi». In maniera analoga, il legislatore dell'Unione ammette, nell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva, la fissazione di determinati limiti di età e la presa in considerazione di determinati criteri di età «purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso». Nel considerando 3 della direttiva si sottolinea, segnatamente, che «le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni». Anche la Commissione sostiene peraltro, a margine della sua relazione del 17 gennaio 2014, che la direttiva 2000/78 consentirebbe già «di affrontare due o più motivi di discriminazione nella stessa situazione»; v. COM(2014) 2 final, pag. 11.

[81](#) – V. supra, paragrafi da 54 a 64 delle presenti conclusioni.

[82](#) – Nello stesso senso, con riferimento alla collegata direttiva 2000/43, sentenze *Runevič e Vardyn e Wardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, punto 43), e *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, punti 42 e 66).

[83](#) – Sempre ammettendo che non si riconosca, in linea con quanto da me sostenuto nell'ambito della prima e della seconda questione pregiudiziale, una discriminazione già in base a uno dei due fattori preso singolarmente.

[84](#) – V. al riguardo i paragrafi da 74 a 99 delle presenti conclusioni.

[85](#) – Sentenze Defrenne («Defrenne II», 43/75, EU:C:1976:56, punti 69 e 70); Barber (C^o 262/88, EU:C:1990:209, punto 44), e Bosman (C^o 415/93, EU:C:1995:463, punto 144).

[86](#) – Sentenza Barber (C^o 262/88, EU:C:1990:209).

[87](#) – Sentenze Barber (C^o 262/88, EU:C:1990:209, punto 41); Bosman (C^o 415/93, EU:C:1995:463, punto 142); Meilicke e a. (C^o 292/04, EU:C:2007:132, punto 36), e Maruko (C^o 267/06, EU:C:2008:179, punto 77).

[88](#) – Sentenza Maruko (C^o 267/06, EU:C:2008:179, punti da 77 a 79).

[89](#) – Sentenze Barber (C^o 262/88, EU:C:1990:209, punto 44), e Bosman (C^o 415/93, EU:C:1995:463, punto 144); analogamente, sentenza UNIS e Beaudout Père et Fils (C^o 25/14 e C^o 26/14, EU:C:2015:821, punto 53).
