

La Corte di giustizia UE, rispondendo ad una questione pregiudiziale sollevata dal T.a.r. per la Sardegna, precisa a quali condizioni le amministrazioni pubbliche possono assegnare incarichi di studio e di consulenza a persone già collocate in quiescenza (situazione che, nel nostro ordinamento interno, è oggetto dello specifico divieto di cui all'art. 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012), alla luce del principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro di cui alla direttiva n. 2000/78/CE.

Corte di giustizia dell'Unione Europea, sezione ottava, sentenza 2 aprile 2020, C-670/18 – C.O. contro Comune di Gesturi

Amministrazione dello Stato e degli enti pubblici in genere – Riduzione di spesa – Incarichi di consulenza e di studio in favore di lavoratori già collocati in quiescenza – Divieto – Condizioni

La direttiva n. 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e in particolare l'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 3, paragrafo 1, e l'articolo 6, paragrafo 1, della stessa, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che vieta alle amministrazioni pubbliche di assegnare incarichi di studio e consulenza a persone collocate in quiescenza purché, da un lato, detta normativa persegua uno scopo legittimo di politica dell'occupazione e del mercato del lavoro e, dall'altro, i mezzi impiegati per conseguire tale obiettivo siano idonei e necessari. Spetta al giudice del rinvio verificare se ciò avvenga effettivamente nella fattispecie di cui al procedimento principale.(1)

(1) I. – Con la pronuncia in rassegna, la Corte di giustizia UE si pronuncia sul divieto, imposto alle amministrazioni pubbliche dall'art. 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012, di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza.

La questione pregiudiziale era stata rimessa dal T.a.r. per la Sardegna, sezione I, con ordinanza 19 ottobre 2018, n. 881. Il giudice rimettente era chiamato a pronunciarsi sul ricorso, proposto da un dipendente pubblico in pensione, contro l'avviso di manifestazione di interesse, adottato dal Comune di Gesturi, avente ad oggetto l'affidamento di un incarico di studio e di consulenza in materia di igiene. Tale avviso, in aderenza a quanto previsto dall'art. 5, comma 9, prima parte, del decreto-legge n. 95 del 2012 (a norma del quale "È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi

dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza”), aveva infatti previsto, tra i requisiti di partecipazione, che i soggetti interessati non fossero dipendenti pubblici collocati in quiescenza.

Nell'ordinanza di rimessione veniva sottolineato il possibile contrasto con gli artt. 1 e 2 della direttiva n. 2000/78/CE (*“Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*), i quali – a giudizio del T.a.r. – *“pongono l'obiettivo di combattere ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta (tra cui quella basata sull'età)”*, posto che il censurato divieto nazionale *“esclude una categoria di persone dalla possibilità di assumere incarichi nell'amministrazione per ragioni essenzialmente correlate all'età (essendo il collocamento in quiescenza determinato dal raggiungimento di una certa anzianità 'contributiva' e quindi necessariamente da una proporzionale età anagrafica)”*.

Aggiungeva peraltro il T.a.r. che tale discriminazione non poteva nemmeno trovare una adeguata giustificazione ai sensi dell'art. 6 della medesima direttiva (rubricato *“Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età”*), non potendosi affermare che la norma nazionale sia diretta ad *“assicurare il fisiologico ricambio di personale”*: secondo il rimettente, *“appare infatti improbabile che un incarico, specialmente se delicato e complesso, che possa essere ben espletato da chi ha per lungo tempo operato nel settore, possa essere conferito ad un soggetto privo della necessaria esperienza”*. In definitiva, quindi, secondo il T.a.r., la misura del divieto *“appare dunque inappropriata rispetto allo scopo”* (costituito, evidentemente, dagli obiettivi di risparmio della spesa pubblica, perseguiti dal decreto-legge sulla *spending review*) *“e pertanto inidonea a giustificare la discriminazione”*.

II. – La questione ottiene una risposta parzialmente positiva da parte della Corte di giustizia UE, nel senso che la normativa interna di divieto può considerarsi compatibile con il principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro *“purché, da un lato, detta normativa persegua uno scopo legittimo di politica dell'occupazione e del mercato del lavoro e, dall'altro, i mezzi impiegati per conseguire tale obiettivo siano idonei e necessari”*, spettando peraltro al giudice nazionale verificare, di volta in volta, *“se ciò avvenga effettivamente nella fattispecie di cui al procedimento principale”*.

Il percorso argomentativo della Corte di Lussemburgo può essere sintetizzato come segue:

- a) in via preliminare, la Corte fugge il dubbio di una (pur prospettata) inammissibilità della questione pregiudiziale, derivante dal fatto che il giudice del rinvio non ha analizzato la questione alla luce del principio della libera prestazione dei servizi; in proposito osserva che:

- a1) una normativa nazionale, applicabile indistintamente ai cittadini tanto italiani quanto degli altri Stati membri, può ricadere, di norma, nella sfera delle disposizioni relative alle libertà fondamentali garantite dal trattato FUE solo in quanto si applichi a situazioni che presentino un collegamento con gli scambi tra gli Stati membri (in tal senso, sono richiamate la sentenza dell'11 giugno 2015, C-98/14, *Berlington Hungary e a.*, punto 24, in *Foro amm.*, 2015, 1620, solo massime, e l'ordinanza 4 giugno 2019, *Pólus Vegas*, C-665/18, punto 17);
- a2) tale situazione non si verifica nel caso di specie, dato che tutti gli elementi della controversia di cui al procedimento principale sono circoscritti all'interno di un solo Stato membro, ossia la Repubblica italiana;
- b) venendo dunque al merito, la Corte anzitutto afferma che il divieto nazionale oggetto della questione pregiudiziale ricade nella sfera di applicazione della direttiva n. 2000/78/CE; ciò, sulla base delle seguenti considerazioni:
- b1) la richiamata direttiva mira a stabilire un quadro generale per garantire a chiunque la parità di trattamento "*in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*", assicurando una protezione efficace contro le discriminazioni basate su uno dei motivi indicati nel suo art. 1, tra i quali compare l'età (sono qui richiamate: sentenza 18 giugno 2009, C-88/08, *Hütter*, punto 33, in *Dir. pubbl. comparato ed europeo*, 2009, 1928, con nota di LUBELLO, in *Riv. critica dir. lav.*, 2009, 649, con nota di PERUZZI, ed in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 956, con nota di CALAFA'; sentenza 12 ottobre 2010, C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark*, punto 19, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 913, con nota di FALSONE, ed in *Giur. it.*, 2011, 2099, con nota di GENTILI);
- b2) l'art. 3, par. 1, lettere a) e c), precisa che la direttiva si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione, "*a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico*", per quanto attiene, da un lato, "*alle condizioni di accesso all'occupazione [...] compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione*", e, dall'altro, "*all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione*" (in tal senso, sentenza *Hütter*, cit., punto 34, e sentenza 12 gennaio 2010, C-341/08, *Petersen*, punto 32, in *Riv. critica dir. lav.*, 2009, 931, con nota di BORELLI, in *Dir. relazioni ind.*, 2010, 875, con nota di MONACO, in *Riv. giur. lav.*, 2010, II, 660, con nota di SCHIAVETTI, ed in *Dir. mercato lav.*, 2010, 199, con nota di ALLOCCA);
- b3) qualora una normativa nazionale vieti, in modo generale, alle amministrazioni pubbliche di assegnare incarichi di studio e consulenza alle persone provenienti sia dal settore privato sia dal settore pubblico, per il

fatto che esse siano state collocate in quiescenza, essa finisce con l'“*escludere dette persone da qualsiasi reclutamento o assunzione*”, così incidendo “*direttamente sulla formazione del rapporto di lavoro e, a fortiori, sull'esercizio, da parte degli interessati, di determinate attività professionali*”; tale normativa nazionale, “*pertanto, dev'essere considerata come fonte di norme relative alle condizioni di accesso all'occupazione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78*”;

c) ciò premesso, la Corte giunge a ritenere che la denunciata normativa nazionale istituisce una differenza di trattamento indirettamente basata sull'età, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva n. 2000/78/CE; ciò, sulla base del seguente ragionamento:

c1) ai sensi dell'art. 2, par. 1, della 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'art. 1 (religione, convinzioni personali, *handicap*, età, tendenze sessuali), intendendosi per discriminazione diretta la situazione in cui “*una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra che si trovi in una situazione analoga*” e, per discriminazione indiretta, la situazione in cui “*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*”;

c2) nel caso di specie, l'art. 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012, pur non facendo direttamente riferimento ad una determinata età (applicandosi il divieto *ivi* disposto a qualunque persona collocata in quiescenza, “*laddove l'età alla quale queste ultime abbiano potuto godere di un trattamento di quiescenza non è la stessa per tutte queste persone*”), vi è, tuttavia, un indiretto riferimento ad un criterio collegato all'età “*dal momento che il beneficio di un trattamento di quiescenza è subordinato al compimento di un certo numero di anni di lavoro e alla condizione di aver raggiunto una determinata età*”;

c3) di conseguenza, il divieto di partecipare ad avvisi di manifestazione di interesse per l'assegnazione, da parte delle amministrazioni pubbliche, di incarichi di studio e consulenza “*dev'essere considerata come tale da imporre a detti soggetti un trattamento meno favorevole di quello riservato a tutte le persone che esercitino ancora un'attività professionale*”, comportando, per l'effetto, “*una discriminazione indiretta basata sull'età dell'interessato*”; ciò, a differenza della situazione che veniva in rilievo nella sentenza del 21 maggio 2015, C-262/14, SCMD, punti 28 e 30, in quel caso correlata allo “*status o [a]lla categoria socioprofessionale in cui rientrava l'interessato a livello nazionale, vietando il*

cumulo del trattamento di quiescenza riscosso con un reddito ricavato dall'attività professionale";

- d) appurato, pertanto, che il divieto *de quo* comporta una disparità di trattamento indirettamente basata sull'età, la Corte passa a verificare la sussistenza di eventuali giustificazioni ai sensi dell'art. 6 della direttiva n. 2000/78/CE (il quale fa salvi gli *"obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale"*, ivi compresa *"la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione per i giovani o la fissazione di un'età massima per l'assunzione"*, sempre purché *"i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari"*); al riguardo, la Corte precisa quanto segue:
- d1) la norma italiana *"ha lo scopo di garantire il rinnovo del personale mediante l'assunzione di giovani"*, perseguendo un duplice obiettivo: *"da un lato, realizzare un'effettiva revisione della spesa pubblica mediante la riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione pubblica, senza danneggiare la sostanza dei servizi forniti ai cittadini, e, dall'altro, facilitare il ringiovanimento del personale delle amministrazioni pubbliche, favorendo l'accesso di persone più giovani alla funzione pubblica"*;
- d2) l'indicazione contemporanea di diversi obiettivi, collegati gli uni agli altri oppure classificati per ordine di importanza, non costituisce un ostacolo all'esistenza di una finalità legittima ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva n. 2000/78/CE (in tal senso, sentenza 21 luglio 2011, C-159 e 160/10, *Fuchs e Köhler*, punti 44 e 46, in *Giurisdiz. amm.*, 2011, III, 726);
- d3) benché considerazioni di bilancio possano essere alla base delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e influire sulla natura o la portata delle misure di tutela dell'occupazione che esso intenda adottare, esse tuttavia non possono costituire di per sé uno scopo perseguito da tale politica (in tal senso, sentenza 20 giugno 2013, C-20/12, *Giersch e a.*, punto 51, in *Dir. pubbl. comparato ed europeo*, 2013, 1303, con nota di MONTALDO);
- e) pertanto, pur se quella dettata dall'art. 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012 rientra tra le *"misure necessarie per ridurre i deficit eccessivi dell'amministrazione pubblica italiana e mira, per la precisione, a evitare un cumulo di retribuzioni e di trattamenti di quiescenza provenienti da fondi pubblici"*, la Corte di Lussemburgo ricorda che *"l'obiettivo della riduzione effettiva della spesa pubblica può influire sulla natura e sulla portata delle misure di tutela dell'occupazione ma non può costituire, di per sé, una finalità legittima"*; in particolare, quanto all'obiettivo – come visto, perseguito dalla norma nazionale – consistente nel garantire un ringiovanimento del personale in attività, la Corte precisa quanto segue:

- e1) la legittimità di simile obiettivo di interesse generale, rientrante nella politica dell'occupazione, *“non può essere ragionevolmente messa in dubbio, dal momento che esso compare tra gli obiettivi espressamente enunciati dall'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 e che, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3, primo comma, TUE, la promozione di un livello di occupazione elevato costituisce una delle finalità perseguite dall'Unione”* (in tal senso, è richiamata la sentenza 16 ottobre 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa*, punto 64, in *Europa e dir. privato*, 2008, 269, con nota di CARINI, ed in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, 286, con nota di IMBERTI);
- e2) la promozione dell'assunzione, secondo la giurisprudenza euro-unitaria, *“costituisce incontestabilmente una finalità legittima di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri, segnatamente quando si tratta di migliorare le opportunità di inserimento nella vita attiva di determinate categorie di lavoratori, e in particolare di favorire l'accesso dei giovani all'esercizio di una professione”* (cfr. sentenza *Palacios de la Villa*, cit., punto 65, nonché sentenza 19 luglio 2017, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia*, punto 37, in *Labor*, 2017, 551, con nota di ORTIS, in *Dir. relazioni ind.*, 2017, 1241, con nota di INVERSI, in *Riv. giur. lav.*, 2017, II, 545, con nota di BONARDI, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 1486, con nota di NUNIN, ed in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, II, 878, con nota di MARINELLI);
- e3) in particolare, è giustificato, a titolo di deroga al principio del divieto delle discriminazioni basate sull'età, instaurare disparità di trattamento collegate alle condizioni di accesso all'occupazione, quando l'obiettivo perseguito consiste nello stabilire un equilibrio strutturale in ragione dell'età tra giovani funzionari e funzionari più anziani, al fine di favorire l'assunzione e la promozione dei giovani (cfr. sentenza *Fuchs e Köhler*, cit., punto 50);
- e4) di conseguenza – conclude, sul punto, la Corte – *“gli obiettivi di politica dell'occupazione perseguiti dalla normativa nazionale in discussione nel procedimento principale devono essere considerati, in linea di principio, come tali da poter giustificare obiettivamente e ragionevolmente una disparità di trattamento basata sull'età”*;
- f) deve però verificarsi, avverte la Corte, se i mezzi apprestati per conseguire dette finalità siano *“appropriati e necessari”*, secondo il tenore stesso dell'art. 6, par. 1, primo comma, della direttiva n. 2000/78/CE; al riguardo, occorre nella specie verificare se l'art. 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012 consenta di conseguire gli obiettivi di politica dell'occupazione perseguiti dal legislatore senza con ciò ledere in modo eccessivo gli interessi legittimi delle persone collocate in quiescenza, le quali si trovano, per effetto di tale disposizione, private

di un'opportunità di nuova assunzione; ai fini di questa verifica la Corte di Lussemburgo osserva quanto segue:

- f1) gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo (con richiamo, qui, oltre alla sentenza *Palacios de la Villa*, cit., punto 68, anche alla sentenza 22 novembre 2005, C-144/04, *Mangold*, punto 63, in *Foro it.*, 2006, IV, 133, con nota di V. PICCONE – S. SCIARRA, *Principi fondamentali dell'ordinamento comunitario, obbligo di interpretazione conforme, politiche occupazionali*, ivi, 341, nonché in *Lavoro giur.*, 2006, 459, con nota di NODARI, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 222, con nota di FRANZA, in *Riv. giur. lav.*, 2006, II, 205, con nota di CALAFÀ, in *Riv. critica dir. lav.*, 2006, 387, con nota di GUARISO, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 250, con nota di BONARDI, in *Giur. it.*, 2006, 1811, con nota di CIARONI, in *Guida al dir.*, 2006, 1, 61, con nota di CORRADO, ed in *Dir. lav.*, 2006, II, 3 e 15, con note di VALLEBONA e di RICCOBONO);
- f2) tuttavia – precisa la Corte – “*tale margine discrezionale non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età*” (cfr. sentenza *Ingeniørforeningen i Danmark*, cit., punto 33), spettando peraltro alle autorità competenti degli Stati membri il compito di trovare un giusto equilibrio tra i diversi interessi in gioco (cfr. sentenza *Palacios de la Villa*, cit., punto 71), dovendosi leggere il divieto di discriminazione in base all'età “*alla luce del diritto di lavorare riconosciuto dall'articolo 15, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali. Ne risulta che una particolare attenzione dev'essere riservata alla partecipazione dei lavoratori anziani alla vita professionale e, al tempo stesso, alla vita economica, culturale e sociale. Il mantenimento di queste persone nella vita attiva favorisce segnatamente la diversità nell'occupazione. Tuttavia, l'interesse rappresentato dal mantenimento in attività di tali persone dev'essere tenuto in considerazione rispettando altri interessi eventualmente contrastanti*” (in tal senso, sentenza *Fuchs e Köhler*, cit., punti da 62 a 64, nonché sentenza 5 luglio 2012, C-141/11, *Hörnfeldt*, punto 37, in *Riv. critica dir. lav. privato e pubbl.*, 2012, 351, con nota di GUARISO, ed in *Lavoro giur.*, 2013, 75, con nota di COSIO);
- f3) l'obiettivo del ringiovanimento della popolazione attiva occupata, pertanto, può ritenersi che, nel caso di specie, “*non eccede quanto è necessario, visto che si può ragionevolmente prevedere di negare l'ingaggio o l'assunzione di persone collocate in quiescenza, che hanno completato la loro vita professionale e che percepiscono un trattamento di quiescenza, al fine di promuovere la piena*

occupazione della popolazione attiva o di favorire l'accesso al mercato del lavoro per i più giovani"; tuttavia, non appare affatto certo che la misura in questione nel procedimento principale, consistente nel vietare alle persone collocate in quiescenza di partecipare alle manifestazioni di interesse per l'assegnazione di incarichi di studio e consulenza, consenta effettivamente di migliorare le opportunità di inserimento nella vita attiva delle persone più giovani: ed infatti, precisa la Corte, "poiché l'esecuzione di incarichi di studio e consulenza può rivelarsi delicata e complessa, una persona più anziana si trova probabilmente in condizioni migliori, tenuto conto dell'esperienza da essa acquisita, per adempiere all'incarico affidatole. Pertanto, la sua assunzione è benefica sia per l'amministrazione pubblica autrice della manifestazione di interessi sia nei confronti dell'interesse generale";

- f4) *insomma, precisa la Corte, "Benché un ringiovanimento del personale in attività possa avvenire nell'ipotesi in cui persone già in possesso di una certa esperienza manifestino il loro interesse per l'esecuzione di incarichi siffatti, consentendo così a lavoratori più giovani, che occuperanno il posto da essi liberato, di accedere al mercato del lavoro, è necessario nondimeno che tali incarichi di studio e consulenza non corrispondano a impieghi isolati, a tempo determinato e che non offrano nessuna possibilità di ulteriore evoluzione professionale";*
- f5) *inoltre, "occorrerebbe verificare se il divieto in questione nel procedimento principale non ecceda quanto necessario per conseguire lo scopo perseguito, ledendo in maniera eccessiva le legittime aspettative delle persone collocate in quiescenza, posto che esso si basa unicamente sul criterio dell'età che consente di godere di un trattamento di quiescenza e non prende in considerazione la ragionevolezza o meno del livello di detto trattamento, di cui gli interessati beneficiano al termine della loro carriera professionale";*
- g) *in definitiva, secondo la Corte di giustizia UE, occorre fissare, per la soluzione della questione prospettata, le seguenti conclusioni:*
 - g1) *deve essere preso in considerazione il livello del trattamento di quiescenza di cui possono beneficiare gli interessati, "posto che la normativa nazionale in questione nel procedimento principale consente a detti soggetti di ricoprire incarichi dirigenziali o direttivi a tempo determinato e a titolo gratuito, conformemente alle considerazioni di bilancio invocate dal governo italiano parallelamente allo scopo di politica dell'occupazione basato su un ringiovanimento del personale in attività";*
 - g2) *spetta al giudice nazionale verificare se il divieto imposto alle persone collocate in quiescenza sia idoneo a garantire la realizzazione dell'obiettivo invocato, e soddisfi effettivamente l'intento di conseguirlo in modo coerente*

e sistematico (in tal senso, sentenza *Petersen*, cit., punto 53, e sentenza 10 marzo 2009, C-169/07, *Hartlauer*, punto 55, in *Ragiusan*, 2009, 305, 31);

g3) in tale contesto, il giudice nazionale ha il compito, segnatamente, “*di verificare se la facoltà di assegnare incarichi dirigenziali e direttivi occupati a titolo gratuito non costituisca, in realtà, uno scopo di politica di bilancio perseguito dalla normativa in questione nel procedimento principale, che si ponga in contraddizione con lo scopo di politica dell’occupazione basato sul ringiovanimento del personale in attività*”.

III. – Per completezza, si consideri quanto segue:

h) sul tema della discriminazione indiretta in base all’età, nella giurisprudenza della Corte di giustizia UE, cfr., in particolare:

h1) la sentenza 11 settembre 2019, C-397/18, *D.W. c. Nobel Plastiques Ibérica SA* (in *Foro it.*, 2019, IV, 506), secondo cui “*La direttiva 2000/78/Ce del consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretata nel senso che lo stato di salute di un lavoratore riconosciuto come particolarmente sensibile ai rischi professionali, ai sensi del diritto nazionale, che non consente a tale lavoratore di occupare taluni posti di lavoro per il motivo che ciò comporterebbe un rischio per la sua stessa salute o per altre persone, rientra nella nozione di ‘handicap’, ai sensi di tale direttiva, solo qualora detto stato determini una limitazione della capacità, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell’interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori; spetta al giudice nazionale verificare se, nel procedimento principale, tali condizioni siano soddisfatte*”;

h2) la sentenza 19 luglio 2017, *Abercrombie & Fitch Italia*, cit. (menzionata anche dalla decisione qui in rassegna), secondo cui “*L’art. 21 della carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, nonché l’art. 2, par. 1, l’art. 2, par. 2, lett. a), e l’art. 6, par. 1, direttiva 2000/78/Ce del consiglio, 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano ad una disposizione, quale quella di cui al procedimento principale, che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di venticinque anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno, giacché tale disposizione persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari*”;

- in tal caso la Corte di Lussemburgo, pur riconoscendo la disparità di trattamento in ragione dell'età, ne ravvisò a fondamento la legittima finalità di promuovere l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e riconobbe l'appropriatezza e la necessità dei mezzi allo scopo previsti, in ragione, per un verso, dell'incentivo ad assumere scaturente da contratti più flessibili e, per altro verso, della crisi economica che soffoca l'accesso all'occupazione;
- h3) la sentenza 15 novembre 2016, C-258/15, *Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias* (in *Lavoro giur.*, 2017, 235, con nota di COSIO), secondo cui "L'art. 2, par. 2, direttiva 2000/78/Ce del consiglio, 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in combinato disposto con l'art. 4, par. 1, stessa direttiva, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa, come quella controversa nel procedimento principale, la quale prevede che i candidati ad impieghi quali agenti di un corpo di polizia, che svolgono tutte le funzioni operative o esecutive incombenti a quest'ultimo, non debbano aver compiuto trentacinque anni di età";
- h4) la sentenza 10 novembre 2016, C-548/15, *J.J. de La. contro Staatssecretaris van Financiën* (in *Foro it.*, Rep. 2016, voce *Unione europea*, n. 1973), secondo cui "L'art. 3, par. 1, lett. b), direttiva 2000/78/Ce del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che un regime impositivo come quello di cui al procedimento principale, che prevede che il trattamento fiscale delle spese di formazione professionale sostenute da una persona sia diverso a seconda dell'età di quest'ultima, rientra nell'ambito di applicazione ratione materiae di tale direttiva, nei limiti in cui mira a favorire l'accesso alla formazione dei giovani"; in tale occasione, nondimeno, la Corte ritenne che tale regime impositivo differenziato per età fosse compatibile con le cause di giustificazione indicate dall'art. 6 della direttiva a condizione che, "da un lato, detto regime sia oggettivamente e ragionevolmente giustificato da una finalità legittima relativa alla politica del lavoro e del mercato del lavoro e, dall'altro, i mezzi per conseguire tale obiettivo siano appropriati e necessari", aggiungendo (non dissimilmente dalle conclusioni della pronuncia in rassegna) che "spetta al giudice del rinvio verificare se tale ipotesi ricorra nel procedimento principale";
- h5) la sentenza 13 settembre 2011, C-447/09, *Prigge c. Deutsche Lufthansa AG* (in *Arg. dir. lav.*, 2012, 415, con nota di GUADAGNO, in *Dir. pubbl. comparato ed europeo*, 2012, 242, con nota di MARCHETTI, in *Dir. relazioni ind.*, 2011, 1187, con nota di ZUCARO, in *Riv. dir. sicurezza sociale*, 2012, 391, con nota di PAPA, ed in *Dir. trasporti*, 2013, 455, con nota di SACCHI), secondo cui:

“L’art. 2 n. 5 della dir. del consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/Ce, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che gli stati membri possono, mediante norme di delega, autorizzare le parti sociali ad adottare misure ai sensi di tale art. 2 n. 5, nei settori cui detta disposizione si riferisce rientranti negli accordi collettivi e a condizione che tali norme di delega siano sufficientemente precise per garantire che dette misure rispettino i requisiti enunciati al cit. art. 2 n. 5”; “una misura come quella di cui trattasi nella causa principale, che fissa a sessanta anni l’età limite a partire dalla quale i piloti non possono più esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a sessantacinque anni, non è una misura necessaria alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute ai sensi del medesimo art. 2 n. 5”; “l’art. 4 n. 1, della dir. 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta a che una clausola di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nella causa principale, fissi a sessanta anni l’età limite a partire dalla quale i piloti sono considerati non più in possesso delle capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa, mentre la normativa nazionale e quella internazionale fissano tale età a sessantacinque anni; l’art. 6 n. 1, 1° comma, dir. 2000/78 deve essere interpretato nel senso che la sicurezza aerea non costituisce una finalità legittima ai sensi di tale disposizione”;

- h6) la sentenza 19 gennaio 2010, C-555/07, *Küçükdeveci* (in *Foro it.*, 2011, IV, 150, con note di MILITELLO e di GRASSO, in *Dir. mercato lav.*, 2010, 199, con nota di ALLOCCA, in *Giur. cost.*, 2010, 2729, con nota di RONCHETTI, in *Riv. giur. lav.*, 2011, II, 139, con nota di PERUZZI, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 958, con nota di CALAFÀ e DI FEDERICO, ed in *Diritti lavori mercati*, 2011, 89, con nota di GUARRIELLO e MINOLFI), secondo cui *“Il diritto dell’Unione, in particolare il principio di non discriminazione in base all’età, quale espresso concretamente nella direttiva del consiglio 27 novembre 2000 n. 2000/78/Ce, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nella causa principale, che prevede che, ai fini del calcolo del termine di preavviso di licenziamento, non sono presi in considerazione i periodi di lavoro compiuti dal dipendente prima del raggiungimento dei venticinque anni di età”;*
- h7) la sentenza 12 gennaio 2010, C-229/08, *Wolf* (in *Riv. critica dir. lav.*, 2009, 930, con nota di BORELLI, in *Dir. pubbl. comparato ed europeo*, 2010, 387, con nota di COLAPINTO, in *Dir. relazioni ind.*, 2010, 876, con nota di MONACO, in *Riv. giur. lav.*, 2010, II, 660, con nota di SCHIAVETTI, ed in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 957, con nota di CALAFÀ), secondo cui *“L’art. 4, n. 1, direttiva*

2000/78/Ce, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che fissa a trent'anni l'età massima di assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco; l'assunzione di personale in età troppo avanzata comporterebbe infatti che un numero eccessivo di funzionari non potrebbe essere assegnato ai compiti più impegnativi dal punto di vista fisico; non sarebbe, d'altra parte, possibile assegnare i neoassunti a detti compiti per una durata sufficientemente lunga; pertanto, la normativa nazionale, che fissa a trent'anni l'età massima per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, può essere ritenuta idonea a garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del servizio dei vigili del fuoco professionali e non eccedente quando è necessario per il raggiungimento di tale fine”;

- h8) la sentenza 17 marzo 2009, C-217/08, *Mariano c. INAIL* (in *Foro it.*, 2009, IV, 446, con nota di RICCI, ed in *Guida al dir.*, 2009, 22, 98, con nota di CASTELLANETA), secondo cui “Il diritto comunitario non contiene un divieto di qualsiasi discriminazione di cui i giudici degli stati membri devono garantire l'applicazione allorché il comportamento eventualmente discriminatorio non presenta alcun nesso con il diritto comunitario, né, in circostanze come quelle di causa, gli art. 12 e 13 Ce creano di per sé un tale nesso; tali articoli non ostano, in dette circostanze, ad una normativa nazionale in forza della quale, in caso di decesso di una persona a seguito di un infortunio, spetti unicamente al coniuge superstite una rendita nella misura del cinquanta per cento della retribuzione percepita da tale persona prima del suo decesso, mentre il figlio minore della persona deceduta percepisce solo una rendita pari al venti per cento di detta retribuzione”;
- h9) la sentenza 11 luglio 2006, C-13/05, *Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA* (in *Riv. ambiente e lav.*, 2006, 7, 19, con nota di GUARDAVILLA, in *Dir. e giustizia*, 2006, 34, 102, con nota di EVANGELISTA, in *Guida al dir.*, 2006, 31, 91, con nota di CORRADO, ed in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 750, con nota di GIAPPICHELLI), secondo cui “La malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78/Ce vieta qualsiasi discriminazione” (in particolare, la Corte di giustizia, nell'occuparsi dell'ambito di applicazione della direttiva n. 2000/78/CE con particolare riferimento al rapporto fra malattia e *handicap*, ai fini del giudizio sul carattere discriminatorio dell'atto di recesso datoriale intimato al lavoratore che versi per l'appunto in stato di malattia – e pur affermando che, in linea di principio, il licenziamento di un dipendente portatore di *handicap* contrasta con il divieto di discriminazione ex art. 3, n. 1, della direttiva, a meno che non sia giustificato da ragioni di incompetenza o

incapacità a svolgere certe mansioni — è stata qui netta nel ritenere che gli stati di malattia e di *handicap* integrano situazioni soggettive differenti e non assimilabili: il legislatore comunitario ha infatti inteso tutelare il lavoratore che risulti affetto da *“un limite che risulta, in particolare, da lesioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale”*, mentre al contrario la direttiva *“non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull’handicap appena si manifesti una qualunque malattia”*; da ciò, quindi, derivandone, ad avviso della Corte, che la malattia non possa essere considerata un fattore di discriminazione ai sensi della direttiva sopra richiamata, né in via diretta né in via analogica);

h10) la sentenza 22 novembre 2005, *Mangold*, cit. (ricordata anche nella decisione in epigrafe), secondo cui *“La clausola 8, punto 3, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e attuato con la direttiva del consiglio 28 giugno 1999 n. 1999/70/Ce, relativa all’accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa quale quella controversa nella causa a qua, la quale, per motivi connessi con la necessità di promuovere l’occupazione e indipendentemente dall’applicazione del detto accordo, ha abbassato l’età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a tempo determinato”*, aggiungendo, tuttavia, che *“Il diritto comunitario, e in particolare l’art. 6, n. 1, direttiva del consiglio 27 novembre 2000 n. 2000/78/Ce, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, quale quella controversa nella causa a qua, la quale autorizza, senza restrizioni, salvo che esista uno stretto collegamento con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con lo stesso datore di lavoro, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore abbia raggiunto l’età di cinquantadue anni”* (la controversia si riferiva ad una normativa tedesca, la c.d. legge *Hartz*, che, nell’intento di promuovere l’occupazione delle persone anziane, aveva modificato la precedente legislazione, abbassando il requisito anagrafico richiesto per la stipula di contratti di lavoro a termine, portandolo da cinquantotto a cinquantadue anni; la Corte, in particolare, ritenne qui di sanzionare l’illegittimità della norma nazionale in contestazione, considerando – per un verso – che la misura adottata costituisse una disparità di trattamento in ragione dell’età *“oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima”*, alla stregua della direttiva comunitaria

n. 2000/78/CE, ma che, per altro verso, tale misura fosse “*eccedente quanto è appropriato e necessario per realizzare la finalità perseguita*”);

h11) la sentenza 19 marzo 2002, C-476/99, *Lommers* (in *Lavoro giur.*, 2002, 833, con nota di NUNIN), secondo cui “*L’art. 2, n. 1 e 4, direttiva del consiglio 9 febbraio 1976 n. 76/207/Cee, relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro non si oppone ad una normativa che è introdotta da un ministero al fine di far fronte ad una rilevante sottorappresentazione delle donne nel suo ambito e che, in un contesto caratterizzato da un’insufficienza riconosciuta di strutture di accoglienza adeguate e finanziariamente sostenibili, riserva solo ai dipendenti di sesso femminile posti in asili nido sovvenzionati in numero limitato che esso mette a disposizione dei suoi dipendenti, mentre i dipendenti di sesso maschile possono avervi accesso solo in casi di necessità riconosciuti dal datore di lavoro; questo vale tuttavia solo laddove la deroga così prevista a favore dei dipendenti di sesso maschile sia in particolare interpretata nel senso che essa consente a quelli tra di loro che si assumono da soli la custodia dei loro figli di avere accesso a questo sistema di asili nido alle stesse condizioni dei dipendenti di sesso femminile*”;

h12) la sentenza 12 dicembre 2002, C-442/00, *Rodríguez Caballero* (in *Foro it.*, 2003, IV, 1, con nota di RICCI), secondo cui “*Il giudice nazionale deve disapplicare una normativa interna che escluda - in violazione del principio di uguaglianza - dalla nozione di ‘retribuzione’, ai sensi dell’art. 2, n. 2, della direttiva 80/987/Cee, diritti corrispondenti ai c.d. salarios de tramitación, convenuti in una procedura di conciliazione svoltasi in presenza di un organo giurisdizionale e da questo approvata; esso deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito da tale discriminazione il regime in vigore per i lavoratori subordinati i cui diritti dello stesso tipo rientrano, in forza della definizione nazionale della nozione di «retribuzione», nell’ambito di applicazione della suddetta direttiva*”;

i) nella giurisprudenza amministrativa, ancora in tema di disparità di trattamento rilevanti ai sensi della direttiva n. 2000/78/CE (la quale è stata recepita in Italia con il d.lgs. n. 216 del 2003), cfr., di recente:

i1) Cons. Stato, sez. IV, ordinanza 28 novembre 2019, n. 8154 (in *Notariato*, 2020, 58, con nota di MANCA, nonché oggetto della News US n. 130 del 10 dicembre 2019, cui si rinvia per ogni approfondimento), riguardante l’accesso alla professione di notaio e la norma di cui all’art. 1, comma 3, lett. b), della legge n. 1365 del 1926, come sostituito dall’art. 13 del d.lgs. n. 166 del 2006 (secondo cui per l’ammissione al concorso da notaio gli aspiranti devono “*non aver compiuto gli anni cinquanta alla data del bando di concorso*”);

con questa ordinanza il Consiglio di Stato, *“Una volta che la Corte di giustizia abbia accertato che la disciplina di accesso all’esercizio della funzione notarile in uno Stato membro debba essere oggetto di armonizzazione tra il diritto nazionale di quello Stato ed il diritto europeo”*, ha rimesso alla Corte di giustizia UE la seguente questione pregiudiziale: *“se l’art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, l’art. 10 TFUE e l’art. 6 della Direttiva del Consiglio 2000/78/CE del 27 novembre 2000, nella parte in cui vietano discriminazioni in base all’età nell’accesso all’occupazione, ostino a che uno Stato membro possa imporre un limite di età all’accesso alla professione di notaio”* (la questione risulta tuttora pendente presso la Corte di giustizia UE, con il numero C-914/19);

i2) C.g.a., sentenza 17 dicembre 2018, n. 1008 (in *Foro amm.*, 2018, 2202, solo massima), secondo cui *“L’art. 102 del d.P.R. n. 328/1952, nella parte in cui prevede (art. 1 n. 2) il limite di età non superiore a trentacinque anni per accedere alla professione di pilota del porto, deve essere disapplicato perché in contrasto con la normativa comunitaria (direttiva 2000/78) e la disapplicazione della norma comporta l’illegittimità del bando di concorso nella parte in cui ha recepito tale limite anagrafico”*;

j) per la giurisprudenza della Corte di cassazione cfr., di recente:

j1) Cass. civ., sez. lavoro, 19 dicembre 2019, n. 34132 (in *Ilgiuslavorista.it*, 2020, con nota di LANZARA), secondo cui *“Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratore divenuto parzialmente inabile allo svolgimento della prestazione di lavoro, il datore di lavoro, in sede di prova dell’impossibilità di repechage ha l’onere di dimostrare l’impossibilità di adottare ‘accomodamenti ragionevoli’ in favore del suddetto prestatore di lavoro, al fine di consentire un proficuo reimpiego dello stesso all’interno dell’azienda, nel rispetto di quanto stabilito dal legislatore Italiano ex art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216 del 2003, nonché da quello europeo con la direttiva 78/2000/CE del 27/11/2000, concernente la parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro. L’obbligo di adottare tali accomodamenti ragionevoli, finalizzati a garantire la parità di trattamento a tutti i lavoratori impiegati nell’impresa, trova un limite nella necessità che essi non incidano negativamente sulle condizioni di lavoro dei colleghi dell’invalido e non comportino un onere economico eccessivo e sproporzionato per l’impresa”*;

j2) Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18176 (in *Foro it.*, 2018, I, 4007, con nota di FRATINI, in *Lavoro giur.*, 2019, 373, con nota di CARVELLO, ed in *Riv. giur. lav.*, 2019, II, 444, con nota di CALDERARA), secondo cui *“È illegittimo il licenziamento di un avvocato, dipendente di un Ente pubblico, che abbia redatto e*

divulgato a terzi un documento con cui criticava, anche duramente, il proprio datore di lavoro per le posizioni assunte da quest'ultimo in relazione al fatto che i legali interni dell'azienda dovessero essere iscritti all'apposito elenco speciale istituito presso l'Albo circondariale e, conseguentemente, subissero delle limitazioni in ordine alla difesa in giudizio della società nelle controversie esterne. Nei suoi confronti, infatti, deve prevalere la scriminante della critica sindacale in ragione della sua adesione, alcuni giorni prima dei fatti contestati, ad una organizzazione sindacale";

- j3) Cass. civ., sez. lav., 3 dicembre 2015, n. 24648 (in *Riv. giur. lav.*, 2016, II, 177, con nota di GAMBARDELLA), secondo cui *"Il divieto di licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 l. n. 604 del 1966, dall'art. 15 stat.lav. e dall'art. 3 l. n. 108 del 1990, è suscettibile - in base all'art. 3 Cost. e sulla scorta della giurisprudenza della corte di giustizia in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel trattato Ce, da parte del trattato di Amsterdam del 1997 - di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo";*
- k) sulle questioni inerenti all'età nei pubblici concorsi, ai criteri di computo, agli aumenti dei limiti massimi ed al correlato diritto euro-unitario (di cui, in specie, proprio alla direttiva n. 2000/78/CE), cfr., da ultimo, Cons. Stato, sezione IV, sentenza 16 maggio 2019, n. 3157 (in *Foro it.*, 2019, III, 375, con nota di F. BASSETTA), che ha dichiarato illegittimo il bando di concorso pubblico per il reclutamento di allievi agenti del corpo di Polizia penitenziaria, nella parte in cui impedisce che i candidati beneficino dell'aumento del limite di età in relazione al servizio militare prestato, anche nella posizione di volontario in ferma prefissata. Questa pronuncia, in particolare, nel confermare un orientamento consolidato della giurisprudenza amministrativa circa le condizioni di applicabilità del beneficio dell'aumento del limite di età per la partecipazione a concorsi pubblici (si tratta, in particolare, di un orientamento sviluppato dal T.a.r. per il Lazio, in specie nelle seguenti pronunce: sez. I, 4 febbraio 2019, n. 1352; Id., 3 dicembre 2012, n. 10072, in *Foro amm.- TAR*, 2012, 3859, solo massima; Id., 20 giugno 2012, n. 5682; sez. I-*quater*, 7 maggio 2012, n. 4037; Id., 4 maggio 2012, n. 4023; sez. I, 13 febbraio 2012, n. 1413; Id., 30 maggio 2011, n. 4812; sez. I-*quater*, 26 novembre 2008, n. 10766; Id., 30 ottobre 2007, n. 10624; Id., 24 novembre 2005, n. 6815; sez. I, 10 ottobre 2003,

n. 8195, in *Foro amm.- TAR*, 2003, 2970, solo massima), ha precisato entro quali limiti è possibile derogare al limite d'età ricordando che:

- k1) i limiti di età possono essere derogati in aumento per un tempo (comunque non superiore a tre anni) corrispondente a quello trascorso per l'espletamento del servizio militare, con richiamo, qui, alla norma stabilita dall'art. 2, comma 1, n. 2, lett. d), del d.P.R. n. 487 del 1994; quest'ultima norma è oggi confluita nell'art. 2049 del d.lgs. n. 66 del 2010 (codice dell'ordinamento militare), secondo cui *“Per la partecipazione ai pubblici concorsi il limite massimo di età richiesto è elevato di un periodo pari all'effettivo servizio prestato, comunque non superiore a tre anni, per i cittadini che hanno prestato servizio militare”*;
- k2) nel concetto di servizio militare utile al computo in aumento, originariamente previsto solo per il periodo obbligatorio di leva, rientra anche quello prestato quale volontario in ferma prefissata.