

## Conclusioni dell'avvocato generale Bot del 3 settembre 2009

Colin Wolf contro Stadt Frankfurt am Main

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Verwaltungsgericht Frankfurt am Main - Germania

**Direttiva 2000/78/CE - Art. 4, n. 1 - Divieto di discriminazioni in base all'età - Disposizione nazionale che fissa a 30 anni l'età massima di assunzione di funzionari nell'ambito dell'impiego dei vigili del fuoco - Obiettivo perseguito - Nozione di requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa**

Causa C-229/08

*raccolta della giurisprudenza 2010 pagina 00000*

1. Con la domanda di pronuncia pregiudiziale in esame il Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Germania) intende in particolare accertare se una disposizione nazionale, che fissa a 30 anni l'età massima per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, costituisca una misura giustificata ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (2).

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Wolf e la Stadt Frankfurt am Main (città di Francoforte sul Meno), relativamente al rifiuto da parte di quest'ultima di prendere in considerazione la candidatura del sig. Wolf per un'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, avendo egli superato il limite di età di 30 anni.

3. Nelle presenti conclusioni spiegherò perché ritengo che la normativa tedesca che prevede siffatto limite di età sia giustificata ai sensi degli artt. 4, n. 1, e 6, n. 1, della direttiva 2000/78/CE.

### I – Contesto normativo

#### A – La direttiva 2000/78

4. Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 2000/78/CE, questa 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.

5. Ai sensi del diciottesimo 'considerando' della suddetta direttiva, essa «non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi».

6. L'art. 2 di detta direttiva 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; (...).».

7. L'art. 3, n. 1, lett. a), della direttiva 2000/78 precisa:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione».

8. L'art. 4, n. 1, di tale direttiva è così formulato:

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

9. L'art. 6, n. 1, della suddetta direttiva così dispone:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

- Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:
- a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
  - b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
  - c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento».

**10.** L'art. 17 della direttiva 2000/78/CE così recita:

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

## **B – Normativa nazionale**

### **1. La normativa del Land dell'Assia**

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

**12.** Gli artt. 194 e 197 della legge dell'Assia sui funzionari (Hessisches Beamtenengesetz), del 21 marzo 1962 (4), così recitano:

«Art. 194 – Pensionamento

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

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

(...)

Articolo 197 – Status giuridico

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

(...)».

### **2. La normativa federale**

**13.** La legge sulla pensione dei funzionari pubblici e dei giudici federali e dei Land (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern), del 24 agosto 1976 (5), dispone, agli artt. 4 e 14, nella loro versione applicabile all'epoca dei fatti della causa principale:

«Articolo 4 – Maturazione e calcolo della pensione

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

1. abbia effettuato almeno cinque anni di servizio

(...)

Articolo 14 – Importo della pensione

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

(...)

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

(...)».

**14.** La legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), del 14 agosto 2006 (6), ha trasposto la direttiva 2000/78.

**15.** L'art. 15 dell'AGG prevede quanto segue:

«Art. 15 – Risarcimento del danno

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

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

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

(...)».

## **II – Fatti della controversia principale e questioni pregiudiziali**

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

**17.** Il 13 novembre 2006, la Stadt Frankfurt am Main informava il sig. Wolf che le successive assunzioni avrebbero avuto luogo il 1° agosto 2007. Tale data veniva tuttavia rinviata al 1° febbraio 2008 e la relativa procedura di selezione si sarebbe svolta nel mese di agosto 2007.

**18.** Con lettera del 28 febbraio 2007, la Stadt Frankfurt am Main informava il sig. Wolf di non poter prendere in considerazione la sua candidatura in quanto egli superava il limite di età di 30 anni.

19. Il 12 aprile 2007, il sig. Wolf chiedeva alla Stadt Frankfurt am Main un risarcimento sulla base dell'art. 21 dell'AGG. L'importo dei danni richiesti corrispondeva al triplo dello stipendio mensile che egli avrebbe percepito in caso di assunzione.

20. Poiché tale domanda veniva respinta con decisione 4 maggio 2007, confermata il 10 ottobre 2007, il sig. Wolf proponeva un ricorso dinanzi al Verwaltungsgericht Frankfurt am Main per ottenere l'annullamento delle decisioni 4 maggio 2007 e 10 ottobre 2007 nonché la condanna della Stadt Frankfurt am Main al risarcimento dei danni.

21. Dinanzi a detto giudice, egli sosteneva che la FeuerwLVO era in contrasto con l'AGG.

22. Il giudice del rinvio, nutrendo dubbi in merito alla compatibilità della normativa tedesca con gli artt. 6 e 17 della direttiva 2000/78, decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti dieci questioni pregiudiziali:

- «1) Se, per colmare i margini di valutazione discrezionale di cui all'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, il legislatore nazionale possieda in generale un ampio margine di valutazione discrezionale, o se questo margine sia limitato a quanto necessario, almeno quando si tratti della determinazione dell'età massima per l'assunzione riguardo ad un tempo minimo di servizio prima del pensionamento, conformemente all'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva 2000/78.
- 2) Se la necessità di cui all'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva 2000/78, rappresenti la ragionevolezza del mezzo indicato nell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, limitando così l'ambito di applicazione di questa disciplina generale.
- 3) a) Se costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, il fatto che un datore di lavoro, fissando un limite massimo all'età di assunzione, persegua il proprio interesse ad un servizio attivo più lungo possibile per i funzionari da assumere.
- b) Se l'attuazione di tale finalità sia ingiustificata già qualora comporti che i funzionari prestano servizio più a lungo di quanto necessario per ottenere la pensione minima garantita dalla legge in caso di pensionamento anticipato, decorsi 5 anni di servizio.
- c) Se l'attuazione di tale finalità sia ingiustificata solo qualora comporti che i funzionari prestano servizio più a lungo di quanto necessario per maturare la pensione minima garantita dalla legge, in caso di pensionamento anticipato – attualmente 19,51 anni.
- 4) a) Se costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, il fatto di ridurre al massimo il numero complessivo di funzionari da assumere, prevedendo che l'età massima di assunzione sia la più bassa possibile, al fine di diminuire, per quanto possibile, il numero delle prestazioni individuali come la previdenza in caso di infortuni o malattia (sovvenzioni, anche per i familiari).
- b) Quale significato rivesta il fatto che con l'aumento dell'età, le prestazioni previdenziali in materia di infortuni o le sovvenzioni in casi di malattie (anche per i familiari) siano maggiori rispetto a quelle dei funzionari più giovani, con la conseguenza che, in caso di assunzione di funzionari più anziani, possono aumentare le relative spese complessive.
- c) A tale riguardo, se siano necessarie previsioni o statistiche accertate o se siano sufficienti ipotesi probabili.
- 5) a) Se costituisca una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78 il fatto che un datore di lavoro intenda applicare una determinata età massima di assunzione al fine di garantire «una configurazione equilibrata dell'età nelle diverse carriere».
- b) Quali requisiti debbano essere eventualmente considerati sufficienti per ritenere che una determinata configurazione dell'età soddisfi i presupposti di una giustificazione (carattere ragionevole e necessario).
- 6) Se costituisca una considerazione legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, il fatto che, riguardo all'età massima di assunzione, il datore di lavoro faccia valere che, fino al raggiungimento di tale età, è generalmente possibile realizzare le condizioni obiettive per l'assunzione nel servizio di medio livello dei vigili del fuoco mediante un'istruzione e una corrispondente formazione professionale.
- 7) In base a quali criteri si debba valutare la ragionevolezza o la necessità di un periodo minimo di servizio prima del pensionamento.
- a) Se la necessità di un periodo minimo di servizio possa essere giustificata esclusivamente come compenso per l'acquisto di una qualificazione presso il datore di lavoro, interamente finanziata da quest'ultimo, (abilitazione alla carriera nel servizio di medio livello nei vigili del fuoco) al fine di garantire un periodo di servizio appropriato a tale qualificazione, in modo tale che i costi di formazione del funzionario siano così progressivamente rimborsati.
- b) Quale sia la durata massima della fase del periodo di servizio successivo al periodo di formazione. Se possa superare 5 anni, e se sì, a quali condizioni.
- c) Se la ragionevolezza o la necessità di un periodo minimo di servizio possa essere giustificata, indipendentemente dalla soluzione fornita alla questione 7, lett. a), sulla base della considerazione che, per i funzionari la cui pensione è finanziata esclusivamente dal datore di lavoro, deve essere sufficiente il periodo di servizio attivo che presumibilmente intercorre tra l'assunzione e la probabile data del pensionamento al fine di maturare una pensione minima garantita dalla legge, attualmente al termine di un periodo di servizio di 19,51 anni.
- d) Se, al contrario, il rifiuto di un'assunzione sia giustificato, ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, solo qualora la persona sia assunta ad un'età tale per cui, considerata la data probabile del pensionamento, ci sarebbe la possibilità di doverle versare la pensione minima, sebbene non ancora maturata.
- 8) a) Se per la valutazione del pensionamento, conformemente all'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva 2000/78, sia necessario applicare il limite di età stabilito dalla legge per il pensionamento con la collegata riscossione di una pensione, o se sia necessario basarsi sull'età media statistica del pensionamento di un determinato gruppo di lavoratori o di funzionari.
- b) In che misura si debba eventualmente considerare che per taluni funzionari il normale pensionamento può essere rimandato di uno o due anni. Se tale circostanza determini un conseguente aumento dell'età massima di assunzione.
- 9) Se si possa computare, in sede di calcolo del periodo minimo di servizio ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, la formazione da assolvere inizialmente nel rapporto di pubblico impiego. Se, a tale riguardo, il periodo

- di formazione debba essere considerato integralmente come periodo di servizio a fini previdenziali o se detto periodo di formazione debba essere escluso dal calcolo del periodo per il quale un datore di lavoro può esigere una durata minima di servizio, ai sensi dell'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. c), della direttiva 2000/78.
- 10) Se le disposizioni dell'art. 15, n. 1, frase 2, e n. 3, della legge generale sulla parità di trattamento siano compatibili con l'art. 17 della direttiva 2000/78».

### III – Analisi

**23.** Propongo di esaminare congiuntamente le prime nove questioni. Con tali questioni, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente alla Corte di stabilire se l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 consenta di giustificare una normativa nazionale che prevede un limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio di tecnico di medio livello dei vigili del fuoco.

**24.** Nella sua domanda di pronuncia pregiudiziale, il giudice del rinvio prende in considerazione vari obiettivi riconducibili alla disparità di trattamento fondata sull'età contenuta nell'art. 3, n. 1, sub 1), della FeuerwLVO, che è, in linea di principio, vietata dall'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva 2000/78. Per rispondere utilmente a detto giudice non ritengo necessario esaminare l'insieme di tali obiettivi.

**25.** Infatti, alla luce delle risposte precise e dettagliate fornite dal governo tedesco ai quesiti posti dalla Corte durante il procedimento, l'analisi del rinvio pregiudiziale merita, a mio avviso, di essere rifocalizzata sulla finalità essenziale del limite dei 30 anni, ossia una configurazione equilibrata dell'età che garantisca il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo dei vigili del fuoco.

**26.** Dai chiarimenti forniti dal governo tedesco emerge che i componenti del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco sono preposti ad intervenire sul campo. Contrariamente alle funzioni di direzione e di controllo proprie del servizio tecnico dei vigili del fuoco, le attività del servizio tecnico di medio livello sono perlopiù caratterizzate da un impegno di natura fisica.

**27.** I componenti del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco operano in settori di attività quali la lotta agli incendi, il soccorso alle persone, la tutela dell'ambiente e la gestione dei danni da intemperie, il soccorso agli animali e la cattura di animali pericolosi. Svolgono inoltre compiti di supporto, come, ad esempio, la manutenzione e il controllo delle attrezzature di protezione e dei veicoli di intervento.

**28.** Ciascuno di tali ambiti di attività richiede differenti capacità fisiche. In tal senso, nei due primi settori di attività, rappresentati dalla lotta contro gli incendi e il soccorso alle persone, i dipendenti del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco devono essere in possesso di requisiti fisici particolarmente elevati. A tale riguardo, occorre notare che gli indumenti di protezione pesano, da soli, circa 30 chilogrammi.

**29.** I due suddetti settori di attività, in ragione di tali requisiti di capacità fisica, sono caratterizzati da una configurazione delle età che si situa tra i 30 e i 50 anni al massimo. Infatti, la progressiva riduzione delle capacità fisiche legata all'età comporta che quasi nessun dipendente di età compresa tra i 45 e i 50 anni presti la propria attività nel settore della lotta agli incendi e del soccorso alle persone.

**30.** Ai dipendenti che superano tale soglia di età sono solitamente assegnati altri compiti propri del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, che richiedono un minore impegno fisico.

**31.** Così collocata nel suo contesto, risulta evidente la ratio alla base del limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco. Il fine è quello di garantire che i dipendenti assegnati a tale servizio possano svolgere i compiti che richiedono un impegno fisico particolarmente elevato per un periodo di durata ragionevolmente lunga. Se si prende in considerazione il fatto che al limite di età di 30 anni occorre aggiungere un periodo di formazione di due anni, detto limite consente che un dipendente del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco sia in attività per 18 anni (se prendiamo a riferimento l'età di 50 anni) ovvero per 13 anni (se prendiamo a riferimento l'età di 45 anni) nei settori di attività che richiedono capacità fisiche particolarmente elevate.

**32.** La buona organizzazione del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco impone che i dipendenti più anziani, destinati a settori di attività che comportano un minor impegno fisico, siano sostituiti, nei settori di attività fisicamente più gravosi, da dipendenti più giovani, che potranno prestare servizio in detti settori per un periodo di tempo ragionevolmente lungo. La previsione di un limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco è pertanto facilmente comprensibile, in quanto consente che l'avvicendamento del personale nelle mansioni fisicamente più gravose e in quelle che lo sono di meno sia sempre compensato dall'arrivo di giovani dipendenti idonei a svolgere compiti quali la lotta agli incendi e il soccorso alle persone per una durata sufficientemente lunga.

**33.** Il governo tedesco ha corredato i chiarimenti da esso forniti con dati derivanti da studi condotti in materia di medicina del lavoro e dello sport. Secondo tale governo, la finalità di garantire una durata ragionevole dell'impiego dei dipendenti nei settori di attività che richiedono un impegno fisico particolarmente elevato e relativamente ai quali il limite medico e biologico si colloca intorno ai 45 o 50 anni, rispecchia dati medici e biologici dimostrati. Da tali studi risulta che l'aumento dell'età comporta limitazioni delle capacità del sistema cardiovascolare, dei polmoni, della muscolatura e della resistenza del corpo umano. Orbene, sono proprio tali funzioni fisiche a rivestire un'importanza determinante nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco.

**34.** Detti studi illustrano, peraltro, un fenomeno di invecchiamento precoce correlato ai casi in cui i lavoratori sono sottoposti a condizioni di lavoro difficili. Da quanto sopra esposto si evince che i dipendenti del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco sono sottoposti a vincoli di natura fisica connessi all'ambiente (ad esempio, il calore, l'umidità e il rumore), ad attività che richiedono un particolare impegno fisico (come, ad esempio, sollevare e portare carichi pesanti, lavorare in una postura forzata), nonché al lavoro notturno e a turni, cosa che può comportare un'accelerazione del processo di invecchiamento di questa categoria professionale. Ciò accentua, a mio avviso, la necessità di assicurare che giovani dipendenti, idonei a svolgere per un periodo sufficientemente lungo i compiti più difficili, sostituiscano i dipendenti che non sono più in grado di garantire la realizzazione di detti compiti.

35. Alla luce di dette considerazioni, non vi è alcun dubbio, a mio avviso, che un limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco sia giustificato, con riguardo tanto all'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78, quanto all'art. 6, n. 1, di quest'ultima.

36. Per quanto riguarda l'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78, ricordo che, ai sensi di tale disposizione, «[f]atto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

37. Ora, si è visto che la natura di molti dei settori di attività in cui intervengono i vigili del fuoco del servizio tecnico di medio livello, e le condizioni in cui essi svolgono i loro principali compiti, richiedono capacità fisiche particolarmente elevate. Essendo tali capacità naturalmente destinate a diminuire con l'avanzare dell'età, quest'ultima costituisce, a mio avviso, una caratteristica intrinseca al corretto esercizio delle attività maggiormente gravose dal punto di vista fisico, proprie di tale professione. A mio avviso, un limite di età di 30 anni può pertanto ritenersi un'esigenza professionale essenziale e determinante al fine di garantire il carattere operativo del servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco.

38. Il carattere legittimo di tale obiettivo risulta chiaramente dal diciottesimo 'considerando' della direttiva 2000/78 che, lo ricordo, precisa che essa «non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o *di soccorso* ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedono i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione *dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi*» (7). Tale limite presenta inoltre un carattere proporzionato poiché, come dimostrato dai chiarimenti forniti dal governo tedesco, esso non va oltre quanto necessario affinché i vigili del fuoco del servizio tecnico di medio livello possano svolgere correttamente i compiti che richiedono un maggior impegno fisico per una durata sufficientemente lunga.

39. Da tali elementi si evince, a mio avviso, che il limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco è giustificato alla luce di quanto previsto all'art. 4, n. 1, della direttiva 2000/78.

40. Per quanto riguarda, poi, l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, occorre ricordare che, ai sensi di tale articolo, «le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscono 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».

41. Le finalità da ritenersi «legittime» ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 e, conseguentemente, atte a giustificare una deroga al principio del divieto delle discriminazioni fondate sull'età sono obiettivi di politica sociale, come quelli connessi alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale (8).

42. A mio avviso, l'obiettivo volto a stabilire una struttura delle età equilibrata, che consenta di garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo dei vigili del fuoco, costituisce una finalità di politica del lavoro che presenta un carattere «legittimo» ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78. La realizzazione di una configurazione delle età equilibrata in seno al corpo dei vigili del fuoco può essere infatti considerata parte della definizione di una politica dell'impiego all'interno di tale corpo, i cui parametri derivano dai compiti che essi devono svolgere, e che risponde ad un imperativo di interesse generale.

43. Relativamente alla questione se i mezzi adoperati per il conseguimento di tale finalità siano «appropriati e necessari» ai sensi del predetto articolo, occorre ricordare che gli Stati membri dispongono incontestabilmente di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione (9).

44. Il diciottesimo 'considerando' della direttiva 2000/78 aumenta ulteriormente tale ampio margine di discrezionalità quando si tratta di definire una politica dell'impiego in seno ai servizi di polizia, penitenziari e di soccorso.

45. Alla luce di ciò e in considerazione degli elementi contestuali che emergono dai chiarimenti forniti dal governo tedesco e che ho precedentemente esposto, ritengo che l'art. 3, n. 1, sub 1), della FeuerwLVO, fissando un limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco, non va al di là di quanto appropriato e necessario alla realizzazione di una configurazione delle età equilibrata che consenta di garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo dei vigili del fuoco.

46. Infine, poiché nella presente causa non sussiste alcuna violazione del divieto di discriminazione in ragione dell'età in applicazione della direttiva 2000/78, non pare necessario fornire una risposta alla decima questione, che concerne le conseguenze di tale violazione.

#### IV – Conclusione

47. Tenuto conto delle precedenti considerazioni, propongo alla Corte di dichiarare:  
«Gli artt. 2, n. 2, lett. a), 4, n. 1, e 6, n. 1, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale, come quella oggetto della causa principale, che prevede un limite di età di 30 anni per l'assunzione nel servizio tecnico di medio livello dei vigili del fuoco».

---

1 – Lingua originale: il francese.

2 – GU L 303, pag. 16.

3 – In prosieguo: la «FeuerwLVO».

---

4 – GVBl. I, pag. 26.

---

5 – BGBl. I, pag. 3839.

---

6 – BGBl. 2006 I, pag. 1897, in prosieguo: l'«AGG».

---

7 – Il corsivo è mio.

---

8 – Sentenza 18 giugno 2009, causa C-88/08, Hütter (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

---

9 – Ibidem (punto 45 e giurisprudenza ivi citata).