



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2023:956

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

7 dicembre 2023 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 2, paragrafo 5 – Divieto di discriminazione fondata sull’età – Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità – Articolo 19 – Vita indipendente ed inclusione nella società – Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Articolo 26 – Inserimento sociale e professionale delle persone con disabilità – Servizio di assistenza personale alle persone con disabilità – Offerta di lavoro contenente l’indicazione di un’età minima e di un’età massima della persona ricercata – Presa in considerazione dei desideri e degli interessi della persona con disabilità – Giustificazione»

Nella causa C-518/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 24 febbraio 2022, pervenuta in cancelleria il 3 agosto 2022, nel procedimento

J.M.P.

contro

AP Assistenzprofis GmbH,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Prechal, presidente di sezione, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer e M.L. Arastey Sahún (relatrice), giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per J.M.P., da T. Nick, Rechtsanwalt;
- per la AP Assistenzprofis GmbH, da O. Viehweg, Rechtsanwalt;
- per il governo ellenico, da V. Baroutas e M. Tassopoulou, in qualità di agenti;
- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
- per il governo portoghese, da P. Barros da Costa e A. Pimenta, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da D. Martin ed E. Schmidt, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 luglio 2023,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 5, dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 6, paragrafo 1, e dell'articolo 7 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16), letti alla luce della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») nonché della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata a nome dell'Unione europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35; in prosieguo: la «Convenzione dell'ONU»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra J.M.P. e la AP Assistenzprofis GmbH, prestatore di servizi di assistenza e di consulenza alle persone con disabilità, in merito al pagamento di un risarcimento chiesto da J.M.P. a causa di una discriminazione fondata sull'età verificatasi nell'ambito di una procedura di assunzione.

Contesto normativo

Diritto internazionale

3 Ai sensi del preambolo della Convenzione dell'ONU:

«Gli Stati Parti alla presente Convenzione,

(...)

c) *riaffermando* l'universalità, l'indivisibilità, l'interdipendenza e interrelazione di tutti i diritti umani e tutte le libertà fondamentali e la necessità di garantirne il pieno godimento da parte delle persone con disabilità senza discriminazioni;

(...)

h) *riconoscendo* altresì che la discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità costituisce una violazione della dignità e del valore connaturati alla persona umana;

(...)

j) *riconoscendo* la necessità di promuovere e proteggere i diritti umani di tutte le persone con disabilità, incluse quelle che richiedono un maggiore sostegno;

(...)

n) *riconoscendo* l'importanza per le persone con disabilità della loro autonomia ed indipendenza individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte;

(...».

4 L'articolo 1 di tale convenzione, intitolato «Oggetto», così dispone:

«Scopo della presente convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

(...».

5 L'articolo 3 di detta convenzione, intitolato «Principi generali», enuncia quanto segue:

«I principi della presente convenzione sono:

- a) il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale compresa la libertà di compiere le proprie scelte e l'indipendenza delle persone;
- b) la non discriminazione;
- c) la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società;
- d) il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa;

(...».

6 L'articolo 5 della medesima convenzione, intitolato «Uguaglianza e non discriminazione», è così formulato:

«1. Gli Stati parti riconoscono che tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e uguale beneficio dalla legge.

(...)

4. Le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire de facto l'uguaglianza delle persone con disabilità non costituiscono una discriminazione ai sensi della presente convenzione».

7 L'articolo 12 della Convenzione ONU, intitolato «Uguale riconoscimento dinanzi alla legge», al paragrafo 2 prevede quanto segue:

«Gli Stati parti riconoscono che le persone con disabilità godono della capacità giuridica su base di uguaglianza con gli altri in tutti gli aspetti della vita».

8 Ai sensi dell'articolo 19 di tale convenzione, intitolato «Vita indipendente ed inclusione nella società»:

«Gli Stati parti alla presente convenzione riconoscono il diritto di tutte le persone con disabilità a vivere nella società, con la stessa libertà di scelta delle altre persone, e adottano misure efficaci ed adeguate al fine di facilitare il pieno godimento di tale diritto da parte delle persone con disabilità e la loro piena integrazione e partecipazione nella società, anche assicurando che:

- a) le persone con disabilità abbiano la possibilità di scegliere, su base di uguaglianza con gli altri, il proprio luogo di residenza e dove e con chi vivere e non siano obbligate a vivere in una particolare sistemazione;
- b) le persone con disabilità abbiano accesso ad una serie di servizi a domicilio o residenziali e ad altri servizi sociali di sostegno, compresa l'assistenza personale necessaria per consentire loro di vivere nella società e di inserirvisi e impedire che siano isolate o vittime di segregazione;
- c) i servizi e le strutture sociali destinate a tutta la popolazione siano messe a disposizione, su base di uguaglianza con gli altri, delle persone con disabilità e siano adattate ai loro bisogni».

Diritto dell'Unione

9 Ai sensi dei considerando 23 e 25 della direttiva 2000/78:

«(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessual[i] costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione [europea].

(...)

(25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate».

10 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Obiettivo», così recita:

«La presente direttiva 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».

11 L'articolo 2 di detta direttiva è così formulato:

«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;

(...)

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».

12 L’articolo 3 della medesima direttiva, intitolato «Campo d’applicazione», al paragrafo 1, lettera a), dispone quanto segue:

«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».

13 L’articolo 4 della direttiva 2000/78, intitolato «Requisiti per lo svolgimento dell’attività lavorativa», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«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 un[o] 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».

14 L’articolo 6 di tale direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all’età», prevede quanto segue:

«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 differenze 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.

(...».

15 L'articolo 7 di detta direttiva, intitolato «Azione positiva e misure specifiche», enuncia quanto segue:

«1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro».

Diritto tedesco

Il GG

16 L'articolo 1 del Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Costituzione della Repubblica federale di Germania), del 23 maggio 1949 (BGBl. 1949 I, pag. 1), nella versione applicabile alla controversia oggetto del procedimento principale (in prosieguo: il «GG»), è così formulato:

«1. La dignità umana è inviolabile. È dovere di ogni potere statale rispettarla e proteggerla.

2. Il popolo tedesco riconosce quindi gli inviolabili e inalienabili diritti dell'uomo come fondamento di ogni comunità umana, della pace e della giustizia nel mondo.

(...».

17 L'articolo 2, paragrafo 1, del GG prevede quanto segue:

«Ognuno ha diritto al libero sviluppo della propria personalità, purché non violi i diritti altrui, l'ordinamento costituzionale o la legge morale».

L'AGG

18 L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897, in prosieguo: l'«AGG»), è inteso a trasporre la direttiva 2000/78 nell'ordinamento tedesco.

19 Ai sensi dell'articolo 1 dell'AGG:

«L'obiettivo della presente legge è la prevenzione o l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, il sesso, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'identità sessuale».

20 L'articolo 3, paragrafo 1, dell'AGG prevede quanto segue:

«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. (...)».

21 L'articolo 5 dell'AGG così recita:

«A prescindere dai motivi di cui agli articoli da 8 a 10 (...), è altresì autorizzata una differenza di trattamento qualora misure appropriate e idonee siano dirette a evitare o compensare svantaggi esistenti a causa di un motivo di cui all'articolo 1».

22 L'articolo 7, paragrafo 1, dell'AGG è così formulato:

«I lavoratori non devono essere discriminati per nessuno dei motivi di cui all'articolo 1; (...)».

23 L'articolo 8, paragrafo 1, dell'AGG prevede quanto segue:

«Una differenza di trattamento per uno dei motivi di cui all'articolo 1 è consentita laddove la natura dell'attività lavorativa da esercitare o del contesto in cui essa viene espletata costituiscono un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

24 Ai sensi dell'articolo 10 dell'AGG:

«Fatto salvo l'articolo 8, una differenza di trattamento fondata sull'età è anche consentita quando sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima. I mezzi per il conseguimento di tale finalità devono essere appropriati e necessari. Tali differenze di trattamento possono comprendere in particolare:

1. la fissazione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di retribuzione e di risoluzione del rapporto di lavoro, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi,
2. 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;
3. la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni specifiche di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento,

(...)».

25 L'articolo 15 dell'AGG così dispone:

«1. In caso di violazione del divieto di discriminazione, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno che ne risulta. (...)

2. Per quanto riguarda il danno non patrimoniale, il lavoratore ha diritto a un adeguato risarcimento pecuniario. (...».

Il SGB

26 L'articolo 33 del Sozialgesetzbuch, Erstes Buch (I) (Libro I del Codice della previdenza sociale), dell'11 dicembre 1975 (BGBl. 1975 I, pag. 3015; in prosieguo: il «SGB I»), così recita:

«Se il contenuto dei diritti o degli obblighi non è determinato in modo dettagliato quanto alla loro natura o alla loro portata, occorre tener conto, in sede della loro definizione, della situazione personale dell'avente diritto o dell'obbligato, delle sue esigenze e della sua capacità contributiva, nonché delle condizioni locali, nella misura in cui ciò non sia contrario alle disposizioni di legge. A tale riguardo, i desideri dell'avente diritto o dell'obbligato devono essere soddisfatti nella misura in cui essi sono ragionevoli».

27 L'articolo 8, paragrafo 1, del Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (IX) (Libro IX del Codice della previdenza sociale), del 23 dicembre 2016 (BGBl. 2016 I, pag. 3234; in prosieguo: il «SGB IX»), così recita:

«Quando vengono adottate decisioni in materia di prestazioni e quando quest'ultime vengono erogate al fine di promuovere la partecipazione [alla vita sociale], devono essere soddisfatti i desideri legittimi dei beneficiari delle prestazioni. Al riguardo, si tiene conto anche della situazione personale, dell'età, del sesso, della famiglia nonché delle esigenze religiose e ideologiche dei beneficiari delle prestazioni; l'articolo 33 del [SGB I] si applica per il resto (...))».

28 L'articolo 78, paragrafo 1, del SGB IX prevede quanto segue:

«Le prestazioni assistenziali sono erogate per consentire una gestione autonoma e indipendente della vita quotidiana, compresa l'organizzazione della giornata. Sono compresi, in particolare, i servizi per le attività generali della vita quotidiana, come la gestione della casa, l'organizzazione delle relazioni sociali, la pianificazione della vita personale, la partecipazione alla vita comunitaria e culturale, l'organizzazione delle attività del tempo libero, comprese quelle sportive, nonché la garanzia dell'efficacia delle prestazioni mediche e prescritte dal medico. Esse comportano la comunicazione con le persone operanti in questi ambiti».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

29 La AP Assistenzprofis, resistente nel procedimento principale, è una società che offre alle persone disabili servizi di assistenza e consulenza diretti alla gestione autonoma e indipendente dalla loro vita quotidiana, conformemente all'articolo 78, paragrafo 1, del SGB IX.

30 Nel luglio 2018 detta società ha pubblicato un'offerta di lavoro in cui indicava che A., studentessa di 28 anni, cercava assistenti personali di sesso femminile per aiutarla in tutti gli ambiti della vita quotidiana e che dovevano «avere preferibilmente un'età compresa tra i 18 e i 30 anni».

31 J.M.P., ricorrente nel procedimento principale, nata nel 1968, ha presentato domanda per tale offerta di lavoro e ha ricevuto una risposta negativa da parte della AP Assistenzprofis.

32 Dopo aver fatto valere i propri diritti in via stragiudiziale, J.M.P. ha proposto un ricorso contro la AP Assistenzprofis dinanzi all'Arbeitsgericht Köln (Tribunale del lavoro di Colonia, Germania) al fine di ottenere il risarcimento del danno derivante da una discriminazione fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 2, dell'AGG.

33 Nell'ambito di tale ricorso, J.M.P. ha fatto valere, da un lato, che, poiché l'offerta di lavoro era espressamente rivolta alle persone di «età compresa tra i 18 e i 30 anni», si poteva presumere che essa non fosse stata selezionata nella procedura di assunzione unicamente a causa della sua età, presunzione che la AP Assistenzprofis non ha confutato. Dall'altro, la conseguente differenza di trattamento fondata sull'età non sarebbe né giustificata alla luce della natura dei servizi di assistenza personale, né autorizzata ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, o dell'articolo 10 dell'AGG, in quanto, in particolare, una determinata età non sarebbe rilevante ai fini del rapporto di fiducia nell'ambito di una siffatta assistenza personale.

34 La AP Assistenzprofis ha chiesto il rigetto del ricorso facendo valere che l'eventuale differenza di trattamento fondata sull'età era giustificata ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, o dell'articolo 10 dell'AGG. L'attività di assistenza personale consisterebbe in un accompagnamento quotidiano altamente personale che comporta una dipendenza permanente della persona assistita. Pertanto, il requisito di avere una certa età consentirebbe di soddisfare le esigenze strettamente personali di A. nell'ambito della sua vita sociale in quanto studentessa universitaria.

35 Secondo la convenuta nel procedimento principale, è importante prendere in considerazione, in forza dell'articolo 8, paragrafo 1, del SGB IX, i desideri legittimi e le esigenze soggettive di ogni persona che beneficia di un'assistenza personale. In tale contesto, il desiderio legittimo di avere un assistente di una certa età dovrebbe essere considerato come un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, dell'AGG, al fine di poter conseguire l'obiettivo delle prestazioni assistenziali di cui all'articolo 78, paragrafo 1, del SGB IX, tutelando il diritto della personalità, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 1 del GG. La AP Assistenzprofis ritiene che tale requisito sia anche proporzionato. Inoltre, una differenza di trattamento fondata sull'età come quella di cui trattasi nel procedimento principale sarebbe autorizzata ai sensi dell'articolo 10 dell'AGG, dal momento che tale differenza è oggettiva e ragionevole, è giustificata da un obiettivo legittimo e i mezzi per conseguire l'obiettivo dell'assistenza personale, menzionato all'articolo 78 del SGB IX, sono adeguati e necessari.

36 Poiché l'Arbeitsgericht Köln (Tribunale del lavoro di Colonia) ha accolto il ricorso di J.M.P. e l'appello proposto dalla AP Assistenzprofis è stato accolto con una sentenza del Landesarbeitsgericht Köln (Tribunale superiore del lavoro del Land, Colonia, Germania), J.M.P. ha proposto un ricorso per cassazione (Revision) avverso tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio, ossia il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania).

37 In via preliminare, detto giudice constata, da un lato, che una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in quanto attiene ai criteri di selezione per l'accesso all'occupazione e al lavoro, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di detta direttiva. Dall'altro lato, esso ritiene che la ricorrente nel procedimento principale abbia subito, a seguito della risposta negativa da parte della resistente nel procedimento principale, una discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva.

38 Detto giudice tiene a precisare che, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, per quanto riguarda il caso particolare dell'assistenza personale, in cui sia la ricorrente

nel procedimento principale sia la persona disabile possono chiedere una protezione contro la discriminazione, il presente rinvio pregiudiziale mira a chiarire in che misura il diritto della ricorrente nel procedimento principale a una protezione efficace contro la discriminazione fondata sull'età e il diritto della persona disabile a una protezione effettiva contro la discriminazione fondata sulla sua disabilità debbano essere conciliati alla luce della direttiva 2000/78 che concretirebbe, per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro, il principio generale di non discriminazione sancito dall'articolo 21 della Carta.

39 A tal riguardo, il giudice del rinvio precisa, anzitutto, che l'assistenza personale è fondata, in forza della normativa nazionale applicabile, vale a dire l'articolo 8 del SGB IX, in combinato disposto con l'articolo 33 del SGB I, sul principio dell'autodeterminazione, volto in tal modo a rendere le persone disabili in grado di organizzare la loro vita quotidiana nel modo più autonomo e indipendente possibile, tenendo conto in particolare dei legittimi desideri dei beneficiari delle prestazioni di assistenza. Conformemente all'articolo 78, paragrafo 1, del SGB IX, le suddette prestazioni comprendono in particolare prestazioni per i compiti generali della vita quotidiana, quali la gestione della casa, l'organizzazione delle relazioni sociali, la pianificazione della vita personale nonché la partecipazione alla vita comunitaria e culturale.

40 Tale giudice rileva poi che, secondo la giurisprudenza della Corte, la direttiva 2000/78 figura tra gli atti dell'Unione relativi alle questioni disciplinate dalla Convenzione dell'ONU, cosicché quest'ultima può essere invocata al fine di interpretare detta direttiva (sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punti 39 e 40 nonché giurisprudenza ivi citata), in quanto tale convenzione, in particolare il suo articolo 19, conterrebbe requisiti concreti al fine di consentire alle persone disabili di vivere con la stessa autonomia e la stessa libertà di scelta delle altre persone.

41 Inoltre, il rispetto di detto diritto all'autonomia e alla libertà di scelta consentirebbe di garantire la dignità umana, ai sensi dell'articolo 1 della Carta e dell'articolo 1 del GG, dato che l'assistenza personale riguarderebbe tutti gli ambiti della vita e che, di conseguenza, la persona che fornisce tale assistenza sarebbe coinvolta inevitabilmente nella sfera privata e intima della persona che riceve tale assistenza. Pertanto, i desideri della persona disabile interessata che beneficia delle prestazioni di servizi di assistenza personale dovrebbero essere rispettati, a condizione che tali desideri siano, nel caso concreto, ragionevoli.

42 Infine, per quanto riguarda le disposizioni del diritto dell'Unione che possono giustificare una discriminazione diretta fondata sull'età, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, il giudice del rinvio si interroga, da un lato, sulla possibilità che uno dei motivi menzionati all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, come la tutela dei diritti e delle libertà altrui, possa essere considerato idoneo a giustificare una siffatta discriminazione, sostenendo al contempo che, a suo avviso, numerosi elementi depongono nel senso che un siffatto diritto alla libera scelta deve essere garantito alle persone con disabilità nell'ambito dell'assistenza personale.

43 Dall'altro lato, tale giudice non esclude che una siffatta discriminazione possa essere giustificata in forza dell'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva. In tal senso, esso si chiede, in particolare, se il desiderio espresso da una persona disabile, nel contesto del suo diritto all'autodeterminazione, che la persona che fornisce l'assistenza personale appartenga a una certa fascia di età, costituisca una «caratteristica» e, inoltre, se una preferenza per una siffatta fascia di età possa costituire un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», rispettivamente ai sensi di tale disposizione.

44 Inoltre, si porrebbe la questione se il fatto che un legislatore nazionale persegua l'obiettivo, mediante il diritto all'espressione dei desideri legittimi e alla libertà di scelta delle persone disabili nella fornitura di prestazioni di servizi di assistenza personale, di rafforzare l'autonomia personale di dette persone nella loro vita quotidiana e la loro motivazione a partecipare alla società possa costituire una «finalità legittima», ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

45 Infine, il giudice del rinvio si chiede se l'articolo 7 di tale direttiva, riguardante la completa parità nella vita professionale, sia pertinente per giustificare una discriminazione fondata sull'età in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale.

46 In tale contesto, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 4, paragrafo 1, l'articolo 6, paragrafo 1, l'articolo 7 e/o l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78 – alla luce delle disposizioni della [Carta] e dell'articolo 19 della [Convenzione dell'ONU] – possano essere interpretati nel senso che, in una situazione come quella oggetto del procedimento principale, possa ritenersi giustificata una discriminazione diretta fondata sull'età».

Sulla questione pregiudiziale

47 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 5, l'articolo 4, paragrafo 1, l'articolo 6, paragrafo 1, e/o l'articolo 7 della direttiva 2000/78, letti alla luce delle disposizioni della Carta nonché dell'articolo 19 della Convenzione dell'ONU, debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a che l'assunzione di una persona che fornisce assistenza personale sia subordinata a un requisito di età, in applicazione di una normativa nazionale la quale prevede che siano presi in considerazione i desideri individuali delle persone che, a causa della loro disabilità, hanno diritto a prestazioni di servizi di assistenza personale.

48 In via preliminare, occorre constatare, da un lato, che la situazione oggetto del procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in quanto una procedura di assunzione di una persona che fornisce assistenza personale nell'ambito della quale è richiesto che i candidati abbiano «preferibilmente tra i 18 e i 30 anni» riguarda «le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro (...), compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva.

49 Dall'altro lato, risulta che la risposta negativa ricevuta da J.M.P. da parte della AP Assistenzprofis a seguito del deposito della sua candidatura è intervenuta in ragione della sua età e costituisce quindi una «discriminazione diretta» fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

50 In tali circostanze, occorre verificare se una siffatta differenza di trattamento fondata sull'età possa essere giustificata alla luce della direttiva 2000/78.

51 Per quanto riguarda l'articolo 2, paragrafo 5, di tale direttiva, che occorre esaminare in primo luogo, è opportuno sottolineare che, ai sensi di tale disposizione, detta 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, alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

52 Dalla giurisprudenza della Corte risulta che, adottando detta disposizione, il legislatore dell'Unione ha, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, inteso prevenire e comporre un

conflitto tra, da un lato, il principio della parità di trattamento e, dall'altro, la necessità di assicurare l'ordine, la sicurezza e la salute pubblici, la prevenzione dei reati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà individuali, che sono indispensabili al funzionamento di una società democratica. Esso ha quindi deciso che, in alcuni casi elencati all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, i principi fissati da quest'ultima non si applicano a misure che comportino differenze di trattamento fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva, a condizione tuttavia che tali misure siano necessarie alla realizzazione delle finalità summenzionate [sentenza del 12 gennaio 2023, TP (Addetto al montaggio audiovisivo per la televisione pubblica), C-356/21, EU:C:2023:9, punto 70 e giurisprudenza ivi citata].

53 Poiché il suddetto articolo 2, paragrafo 5, istituisce una deroga al principio del divieto di discriminazioni, esso deve essere interpretato in maniera restrittiva [sentenza del 12 gennaio 2023, TP (Addetto al montaggio audiovisivo per la televisione pubblica), C-356/21, EU:C:2023:9, punto 71 e giurisprudenza ivi citata].

54 Nel caso di specie, occorre verificare, anzitutto, se la differenza di trattamento di cui trattasi nel procedimento principale derivi da una misura prevista dalla normativa nazionale, conformemente a detto articolo 2, paragrafo 5.

55 A tal riguardo, dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, ossia l'articolo 8, paragrafo 1, del SGB IX, in combinato disposto con l'articolo 33 del SGB I, prevede che, quando vengono prese decisioni in merito alle prestazioni di servizi di assistenza personale e quando tali prestazioni sono eseguite al fine di promuovere la partecipazione della persona disabile alla società, siano soddisfatti i legittimi desideri dei beneficiari di tali prestazioni, nella misura in cui siano ragionevoli e tenendo conto della situazione personale, dell'età, del sesso, della famiglia nonché delle esigenze religiose e ideologiche di detti beneficiari.

56 Risulta quindi che tale normativa autorizza, o addirittura obbliga, i prestatori di assistenza personale, in termini sufficientemente precisi, a rispettare, in sede di programmazione dell'assistenza personale da fornire alle persone disabili interessate, i loro desideri individuali, ivi compresi, se del caso, quelli relativi all'età della persona chiamata a fornire loro tale assistenza, e ad adottare misure individuali che applichino detta normativa tenendo conto di tali desideri, tra cui quella di sottoporre l'assunzione di una siffatta persona a un requisito di età. In tali circostanze, e fatta salva un'eventuale verifica che spetterebbe al giudice del rinvio effettuare, la differenza di trattamento fondata sull'età di cui trattasi nel procedimento principale risulta da una misura prevista dalla normativa nazionale, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78.

57 Inoltre, occorre esaminare se detta misura persegua uno degli obiettivi enunciati in detto articolo 2, paragrafo 5, in particolare quello della «tutela dei diritti e delle libertà altrui».

58 A tal riguardo, come si evince dalla decisione di rinvio, la normativa in base alla quale la stessa misura è stata adottata persegue un obiettivo volto alla tutela dell'autodeterminazione delle persone disabili, garantendo il diritto all'espressione dei desideri e alla libera scelta di dette persone al momento dell'adozione di decisioni relative alle prestazioni di servizi di assistenza personale e alla loro fornitura, prestazioni che riguardano tutti gli ambiti della vita e si estendono profondamente alla sfera privata e intima delle persone che le ricevono. Detta normativa mira quindi a garantire il diritto delle persone con disabilità di organizzare le loro condizioni di vita nel modo più autonomo e indipendente possibile.

59 Orbene, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 63 delle sue conclusioni, un siffatto obiettivo rientra nell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, in quanto mira alla tutela del diritto all'autodeterminazione delle persone con disabilità, in forza del quale queste ultime devono essere in grado di scegliere come, dove e con chi vivere.

60 Un siffatto diritto implica necessariamente la possibilità di pianificare il servizio di assistenza personale che sarà loro fornito, il che include la definizione dei criteri di selezione della persona incaricata di fornire tale servizio e la partecipazione attiva al processo di assunzione di tale persona.

61 A tal riguardo, occorre sottolineare, da un lato, che il diritto all'espressione dei desideri e alla libera scelta di cui al punto 58 della presente sentenza concretizza il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure volte a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita comunitaria, diritto che rientra tra quelli riconosciuti dal diritto dell'Unione, conformemente all'articolo 26 della Carta.

62 Dall'altro lato, il rispetto dell'autodeterminazione delle persone con disabilità è altresì un obiettivo sancito dall'articolo 19 della Convenzione dell'ONU, le cui disposizioni possono essere invocate al fine di interpretare quelle della direttiva 2000/78, ivi compreso l'articolo 2, paragrafo 5, di quest'ultima. La direttiva in parola, infatti, deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale convenzione (v., in tal senso, sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

63 Inoltre, occorre verificare se una differenza di trattamento fondata sull'età, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, derivi da una misura necessaria alla tutela dei diritti e delle libertà altrui, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, di tale direttiva e, in particolare, alla tutela del diritto all'autodeterminazione della persona disabile interessata al momento della prestazione di servizi di assistenza personale.

64 Nel caso di specie, risulta che l'indicazione della preferenza di una fascia di età compresa tra i 18 e i 30 anni nell'offerta d'impiego di cui trattasi trae origine nella necessità individuale di A. di beneficiare di un'assistenza personale per il suo accompagnamento in tutti i settori della sua vita sociale quotidiana di studentessa ventottenne, assistenza che riguarda quindi la sua sfera privata e intima rispetto ai compiti generali riguardanti non solo l'organizzazione della sua vita quotidiana, compresa la pianificazione di esigenze strettamente personali, ma anche la gestione della sua vita sociale e culturale. Dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che detta preferenza per una determinata fascia di età era motivata in particolare dalla circostanza che la persona che avrebbe fornito l'assistenza avrebbe dovuto essere in grado di integrarsi facilmente nell'ambiente personale, sociale e universitario di A.

65 Pertanto, in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale, la presa in considerazione della preferenza per una determinata fascia di età espressa dalla persona disabile beneficiaria di servizi di assistenza personale può promuovere il rispetto del diritto all'autodeterminazione di tale persona al momento della prestazione di tali servizi di assistenza personale, in quanto appare ragionevole aspettarsi che una persona appartenente alla stessa fascia di età della persona disabile si integri più facilmente nell'ambiente personale, sociale e universitario di quest'ultima.

66 Fatte salve le verifiche che il giudice del rinvio deve effettuare alla luce di tutte le circostanze del procedimento principale, risulta quindi che una differenza di trattamento fondata sull'età come quella di cui trattasi nel procedimento principale deriva da una misura necessaria alla tutela dei diritti e delle libertà altrui, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78.

67 Di conseguenza, poiché una disparità di trattamento in funzione dell'età può essere giustificata alla luce di tale articolo 2, paragrafo 5, a condizione che essa derivi da una misura necessaria alla tutela dei diritti e delle libertà altrui, ai sensi di tale disposizione, non occorre verificare se essa possa essere giustificata anche in forza dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 6, paragrafo 1, e/o dell'articolo 7 della direttiva 2000/78.

68 Alla luce dell'insieme delle considerazioni sin qui svolte, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, letto alla luce dell'articolo 26 della Carta nonché dell'articolo 19 della Convenzione dell'ONU, deve essere interpretato nel senso che esso non osta a che l'assunzione di una persona che fornisce assistenza personale sia soggetta a un requisito di età, in applicazione di una normativa nazionale la quale prevede che siano presi in considerazione i desideri individuali delle persone che, a causa della loro disabilità, hanno diritto a prestazioni di servizi di assistenza personale, qualora tale misura sia necessaria alla tutela dei diritti e delle libertà altrui.

Sulle spese

69 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, letto alla luce dell'articolo 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dell'articolo 19 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata a nome dell'Unione europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009,

deve essere interpretato nel senso che:

esso non osta a che l'assunzione di una persona che fornisce assistenza personale sia soggetta a un requisito di età, in applicazione di una normativa nazionale la quale prevede che siano presi in considerazione i desideri individuali delle persone che, a causa della loro disabilità, hanno diritto a prestazioni di servizi di assistenza personale, qualora tale misura sia necessaria alla tutela dei diritti e delle libertà altrui.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.