

Riflessioni sul margine di discrezionalità degli Stati membri in materia di disciplina antidiscriminatoria

di Alessandro Caprotti

Title: Observations about EU Member States' margin of discretion on anti-discrimination discipline

Keywords: Anti-discrimination, Margin of discretion, Effectiveness of the judgement.

1. – Con la sentenza del 4 marzo 2018 relativa alla causa C-482/16 la Corte di Giustizia si è nuovamente confrontata con la definizione e l'applicazione del divieto di non discriminazione, nel caso di specie, discriminazione per motivi di età.

La causa, ha ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunale superiore del Land, Innsbruck, Austria), con decisione del 2 settembre 2016, pervenuta in cancelleria il 7 settembre 2016, nel procedimento *Georg Stollwitzer contro ÖBB Personenverkehr AG*.

Le novità entro cui si muove il recente dispositivo della Corte si evidenziano non tanto in materia di individuazione della discriminarietà o meno di una disposizione legislativa nazionale (si veda sentenza 14/03/2017 n. C-157/15), quanto più sul raggio d'efficacia che abbia una sentenza di condanna della Corte a confronto col margine di discrezionalità del legislatore nazionale in materia di disciplina dei rapporti di lavoro.

2. – La questione nasce in un quadro normativo che vede la contrapposizione da un lato della normativa austriaca regolante i rapporti di lavoro dei lavoratori delle ferrovie nazionali (ÖBB) e dall'altro le regolamentazioni in materia discriminatoria contenute nella direttiva europea n. 78/2000 (con particolare riferimento agli articoli 2,6 e 16 della stessa direttiva).

La sentenza in commento, infatti, è la terza di una serie iniziata con la sentenza del 18 giugno 2009, C-88/08, (cosiddetta sentenza *Hütter*) la quale sanciva la discriminarietà della disciplina prevista dalla legge austriaca, in relazione al conteggio degli anni di lavoro necessari all'ottenimento dei vari scatti retributivi di anzianità, considerata la mancata contabilizzazione del periodo di tempo trascorso alle dipendenze dell'impresa ferroviaria prima del compimento della maggiore età.

Tale normativa era stata ritenuta lesiva nei confronti dei lavoratori che avevano iniziato la loro esperienza lavorativa prima del compimento del diciottesimo anno di età. Predetta situazione, come da dispositivo della Corte, evidenzia una chiara violazione dell'art. 1 della direttiva europea n. 78/2000 in materia di divieto di discriminazione per motivi di età.

In conseguenza alla sentenza del 2009, nell'anno 2011 la *Bundesgesetz zur Neuordnung der Rechtsverhältnisse der Österreichischen Bundesbahnen* (legge federale attinente

alla nuova regolazione dei rapporti giuridici delle ferrovie federali austriache legge federale sulle ferrovie del 1992, BGBl. I, 825/1992) è stata modificata. Tale modifica ha introdotto, all'articolo 53a di tale legge una nuova determinazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento negli scatti salariali, con vigenza a partire dal 1° gennaio 2014.

La questione però viene nuovamente fatta oggetto di ricorso presso la Corte di Giustizia la quale nella sentenza del 28 gennaio 2015, *ÖBB Personenverkehr C-417/13*, ha statuito che il regime instaurato all'articolo 53a della legge federale era contrario al diritto dell'Unione, in particolare agli articoli 2 e 6, della direttiva 2000/78. Infatti, se da un lato, allo scopo di eliminare una discriminazione fondata sull'età, la modifica legislativa computava i periodi di servizio anteriori al compimento dei diciotto anni di età, dall'altro prevedeva, solo per i lavoratori rientranti nella nuova formulazione, una disposizione prolungante di un anno il termine d'efficacia dell'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti remunerativi. Semplificando, si assisteva a un mascheramento del criterio dell'età istituendo un termine di efficacia differito per il conseguimento dell'aumento salariale; appare chiaro come detta disciplina non sani affatto gli elementi discriminatori già ravvisati nella sentenza del 2009.

In considerazione di quanto sopra espresso risultano palesi le motivazioni che hanno condotto la Corte a dichiarare discriminatoria in via indiretta anche l'introduzione, in predetti termini, dell'articolo 53a.

All'esito del secondo procedimento, pertanto, il legislatore austriaco ha adempiuto all'indicazione della Corte riformando nuovamente l'ormai noto art. 53a secondo quanto segue:

1. “La data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera è la data alla quale il termine che consente di accedere allo scatto remunerativo superiore comincia a decorrere per la prima volta;
2. nella determinazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera devono essere presi in considerazione esclusivamente i periodi maturati nell'ambito di un rapporto di lavoro o di formazione in quanto apprendista presso:
 - a) l'ÖBB, uno dei suoi danti causa o, a partire dall'attuazione di procedimenti regolari di scissione e di riorganizzazione relativi all'ÖBB-Holding AG, presso società di cui alla parte 3 della presente legge federale - nella versione della legge federale pubblicata nel BGBl, I 138/2003 -, presso i loro aventi causa e imprese scaturite da una di tali società a seguito delle misure di ristrutturazione adottate nel quadro del diritto delle società in vigore, nonché imprese alle quali i rapporti di lavoro degli agenti impiegati al 31 dicembre 2003 dall'ÖBB sono stati trasferiti contrattualmente o in seguito ad un (o a molteplici) trasferimento d'impresa, e
 - b) imprese di infrastrutture ferroviarie e/o di trasporto ferroviario di uno Stato membro dello Spazio economico europeo (SEE), della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera, nei limiti in cui un simile obbligo deriva dai rispettivi accordi di associazione o di libera circolazione. L'avanzamento avviene il 1° gennaio successivo alla scadenza del termine fissato.”

Appare evidente, pertanto, che la soluzione adottata dal legislatore mirasse chiaramente ad eliminare gli elementi discriminatori della disciplina come evidenziato dalle due precedenti sentenze della Corte; tuttavia, in un'ottica di sostenibilità dei costi i quali rischiavano di configurare un esborso considerevole ai danni dello stato austriaco in caso di necessità di un globale ricalcolo in aumento degli scatti remunerativi, il legislatore austriaco ha introdotto la clausola sub (2) limitando, ai fini del ricalcolo, l'attività lavorativa esclusivamente prestata presso l'azienda ferroviaria statale ovvero presso altra impresa ferroviaria nazionale di un altro stato europeo (più Turchia e Svizzera).

Tale clausola avrebbe avuto il fine di limitare le possibilità di richiesta di ricalcolo ai soli casi di lavoratori che potevano provare di aver prestato la propria manodopera presso le ferrovie statali prima del compimento della maggiore età.

Inoltre, l'attuale formulazione dell'articolo 53a prevede una clausola di salvaguardia per i diritti già acquisiti che avrebbero potuto risentire dell'applicazione della nuova disciplina:

“6. L'inquadramento previsto al paragrafo 5 non comporta nessuna riduzione dei salari percepiti prima della pubblicazione della (legge federale sulle ferrovie del 2015). Se l'inquadramento in applicazione del paragrafo 5 comporta una riduzione del salario percepito rispetto all'ultimo mese precedente la pubblicazione della (legge federale sulle ferrovie del 2015), il predetto ultimo salario percepito è mantenuto fino a quando il salario che risulta dall'inquadramento in applicazione del paragrafo 5 raggiunge il livello di salario mantenuto, conformemente agli allegati 2 e 2a delle (condizioni generali applicabili ai contratti di lavoro con il servizio delle ferrovie austriache)”.

Pertanto il legislatore austriaco si è premurato anche dell'eventuale nocimento in sede salariale ai danni di chi, attraverso la nuova disciplina, avrebbe visto una riduzione nel conteggio degli anni di prestazione lavorativa intrattenuti presso le ferrovie statali.

Per quanto concerne la vicenda in essere e le questioni pregiudiziali riguardanti il rinvio alla Corte di Giustizia, si illustra quanto segue.

Il signor Stollwitzer entra in servizio presso uno degli aventi causa dell'OBB il giorno 17 gennaio 1983. Tuttavia, considerati i periodi di servizio da lui prestati prima della sua entrata effettiva in servizio, la data di riferimento ai fini dell'avanzamento nello scatto salariale sarebbe quella del 2 luglio 1980.

La predetta data determina tra l'altro il gruppo remunerativo nella griglia salariale, nel contesto della quale un lavoratore ottiene ad intervalli regolari un avanzamento di scatto. La stessa, a quell'epoca, era determinata calcolando i periodi maturati prima dell'entrata in servizio, ad esclusione tuttavia di quelli anteriori al compimento dei diciotto anni di età.

In considerazione di ciò, basandosi sulle sentenze della Corte già citate in precedenza, il signor Stollwitzer ha presentato ricorso presso il Landesgericht Innsbruck (Tribunale di Innsbruck) contro l'OBB al fine di vedersi riconosciuta una somma pari alla differenza tra quanto effettivamente percepito tra 2009 e 2015 e quello che gli sarebbe stato dovuto se i periodi richiesti per gli scatti salariali fossero stati calcolati secondo le indicazioni contenute dall'articolo 53a prima della riforma del 2015 includendo tuttavia i periodi di servizio anteriori al compimento della maggiore età.

Il tribunale di Innsbruck ha respinto il ricorso in base all'assunto che l'applicazione retroattiva del nuovo articolo 53a avesse posto fine ad ogni discriminazione sull'età e come, pertanto, non potesse essere possibile ricalcolare la data di riferimento in base alla disciplina precedente ad esclusione solo del precedente limite di età; inoltre, il Sig. Stollwitzer non era stato in grado di fornire la prova di stabile occupazione presso le ferrovie austriache (secondo quanto indicato dal paragrafo 2 dell'articolo 53a) relativamente ai periodi di servizio effettuati prima della sua assunzione del 1983.

L'uomo a seguito di predetta sentenza, ha deciso di adire l'Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunale Superiore del Land), tramite ricorso.

Nelle more del procedimento d'appello giungeva, peraltro, il giudizio che accertava la legittimità costituzionale dell'art. 53a della legge da parte della Corte Costituzionale austriaca. Il giudice di legittimità, infatti, ha confermato la validità dei provvedimenti adottati considerato che le date di riferimento ai fini dell'avanzamento salariale erano state scrupolosamente ricalcolate; peraltro, in caso di ricalcolo sfavorevole, la legge assicurava il mantenimento del salario percepito fino alla data di entrata in vigore della nuova disciplina.

3. – In sede di appello, il Tribunale Superiore di Innsbruck, volendo verificare l'effettiva

efficacia della nuova formulazione nell'eliminare quegli elementi discriminatori che si erano palesati presso la Corte di Giustizia nelle cause precedentemente citate, ha deciso di sospendere il procedimento sottoponendo alla Corte di Giustizia un doppio quesito:

1. se il diritto dell'Unione e in particolare il principio generale di parità di trattamento e di divieto di discriminazione fondata sull'età ai sensi degli articoli 6, paragrafo 3, del TUE e dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nonché il divieto di discriminazione insito nella libera circolazione dei lavoratori di cui all'articolo 45 TFUE e la direttiva 2000/78, debbano essere interpretati in modo tale che ostino a una normativa nazionale come quella in discussione (periodi di servizio effettivamente prestati prima del diciottesimo anno di età calcolati solo per i dipendenti che hanno maturato predette esperienze solo presso OBB o imprese pubbliche equiparabili non considerando, ad esempio, periodi di formazione presso altre aziende);
2. se il comportamento di uno Stato membro che detiene il 100% delle quote di un'impresa di trasporto ferroviario e di fatto è il datore di lavoro dei dipendenti occupati in tale impresa, tentando, per motivi meramente di politica fiscale, di vanificare i diritti di detti lavoratori al pagamento di arretrati, sanciti dall'ordinamento dell'Unione a seguito di una discriminazione accertata con sentenza giudiziale integri le condizioni poste al fine dalla Corte al fine di stabilire una responsabilità di detto stato membro ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 1 della direttiva 78/2000.

Con riferimento alla prima questione posta dal giudice del rinvio, la stessa Corte, esordisce ricordando come, in base al contenuto delle disposizioni della direttiva 78/2000, emerge come la normativa europea abbia ad obbiettivo la parità di trattamento in materia di occupazione.

482

La parità di trattamento, sempre a parere del giudice europeo, è garantita da una disciplina che tuteli in maniera efficace nei confronti di ogni discriminazione ingiustificata (tra le quali, ovviamente, è presente il divieto di discriminazione in base all'età).

Pertanto, la Corte ricorda come il concetto di discriminazione possa configurarsi attraverso due tipologie distinte (articolo 2 della direttiva): discriminazione diretta e indiretta. Come ormai noto, si ha discriminazione diretta quando una persona, per motivi di età, sarebbe trattata diversamente da altra persona in situazione analoga, si ha, invece, discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutra mettano in posizione di svantaggio una determinata categoria di lavoratori rispetto ad un'altra.

Partendo da questo presupposto la Corte è passata ad analizzare analiticamente le nuove disposizioni contenute nel novellato art. 53a della legge federale sottolineando l'efficacia della normativa in tre fasi distinte:

1. la prima al momento del ricalcolo in maniera retroattiva della data di riferimento ai fini dell'avanzamento del lavoratore interessato nella griglia salariale attinente alla sua occupazione (calcolo che viene effettuato indipendentemente dall'età di entrata in servizio presso l'impresa di ferrovie nazionali);
2. la seconda fase consiste nel reinquadrare il lavoratore interessato in funzione della nuova data di riferimento ai fini del suo avanzamento, vale a dire applicargli il regime istituito dall'articolo 53a della legge federale sulle ferrovie del 2015. In detta seconda fase, pertanto, verrà indicato l'eventuale aumento salariale dovuto al dipendente ovvero il blocco dello stipendio così come indicato dalla clausola di salvaguardia precedentemente indicata;
3. la terza fase, citando le esatte parole della Corte: "...consiste nell'introduzione, per tutti i lavoratori dell'ÖBB, di uno scatto salariale supplementare prima dell'ultimo scatto, destinato a compensare gli effetti

pecuniari negativi che, in sua mancanza, la modifica della data di riferimento per il loro avanzamento comporterebbe.”

La Corte non ravvisa criticità nella nuova formulazione dell'articolo 53a e spiega le motivazioni per cui, a suo avviso, non si identifichino elementi di contrasto con il dispositivo della direttiva 78/2000.

Secondo il giudice di Lussemburgo, infatti, il giudice del rinvio si basa su un'interpretazione erronea delle sentenze precedentemente rese in argomento (Hütter del 18 giugno 2009, C-88/08, EU:C:2009:381, e ÖBB Personenverkehr del 28 gennaio 2015, C-417/13, ECLI:EU:C:2015:38).

Come è infatti stato indicato dalla Corte ai punti 43 e 45 della sentenza del 2015: “se è pur vero che gli Stati Membri sono tenuti ad abrogare tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, tale articolo non impone loro tuttavia di adottare determinati provvedimenti in caso di violazione del divieto di discriminazione ma lascia ai medesimi la libertà di scegliere, fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo che esso contempla, quella che appare la più adatta a tale effetto, in funzione delle situazioni che possono presentarsi.”

In considerazione di quanto sopra espresso la Corte afferma che non esiste in capo ai singoli interessati, precedentemente discriminati dalla disciplina previgente, un diritto assoluto ad ottenere un risarcimento in base al mancato aumento salariale che essi avrebbero percepito in presenza di una disciplina non discriminatoria.

Il legislatore nazionale, infatti, al momento dell'adeguamento della normativa alla disciplina antidiscriminatoria contenuta nella direttiva 78/2000 (art. 16), ha il compito esclusivamente di individuare misure adatte al fine di ristabilire la parità di trattamento tra i lavoratori. Lo stesso, secondo la Corte, non ha l'obbligo di stabilire meccanismi diretti di risarcimento a tutela del mancato guadagno subito dai lavoratori precedentemente discriminati se l'adeguamento alle direttive europee avviene in tempistiche e modalità congrue.

Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 36 delle sue conclusioni, al fine di eliminare una discriminazione fondata sull'età, il legislatore austriaco era libero di modificare la disciplina così come ha effettivamente fatto (modifica retroattiva dell'intero sistema di computo dei periodi di attività pregressi). Quanto sopra rappresentato, tuttavia, è bene evidenziare essere solo una delle possibili soluzioni che il legislatore austriaco poteva intraprendere.

Si può facilmente constatare, quindi, come osservato dalla Corte stessa, che formalmente, dato il carattere retroattivo della nuova disciplina riformata dal legislatore, il criterio dell'età appare soppresso quantomeno formalmente. La nuova disciplina, infatti, sebbene differenzi le prestazioni lavorative in base all'azienda presso cui vengono analizzate le competenze acquisite, non esprime più quel carattere di discriminatorietà in base all'età che, precedentemente, la Corte aveva avuto occasione di criticare.

Altro elemento che alla Corte preme indicare è l'omogeneità nell'applicazione della nuova disciplina legislativa. Il legislatore non si è esclusivamente premurato di apportare correttivi al fine di eliminare gli elementi di squilibrio apportati dalla normativa discriminatoria ma ha anche volontariamente impostato un nuovo sistema di calcolo dell'esperienza maturata (e del conseguente scatto salariale ottenuto) valido per tutti i dipendenti dell'azienda ferroviaria nazionale.

I dubbi del giudice del rinvio, tuttavia, non si fermano al solo quesito di riconoscimento o meno della discriminatorietà in base all'età della nuova disciplina legislativa; il giudice si domanda, infatti, se al nuovo sistema impostato dalla riformulazione dell'articolo 53a, non consegua una differente tipologia di discriminazione nei confronti di quei lavoratori che, avendo lavorato prima del diciottesimo anno di età presso imprese ferroviarie private e nonostante abbiano maturato esperienze del tutto analoghe ai colleghi impiegati presso l'azienda nazionale, si vedano non conteggiare, ai fini degli scatti salariali, predette esperienze lavorative.

La Corte, pertanto, si chiede se predetta modalità di differenziazione rientri nella

discrezionalità attribuita al legislatore in materia di politica sociale del lavoro ovvero manifesti elementi di discriminarietà non giustificata nei confronti di una parte di lavoratori.

Il giudice europeo risponde alla questione affermando che è orientamento consolidato della Corte considerare la ricompensa dell'esperienza acquisita nel settore interessato un obiettivo legittimo di politica salariale (sentenze del 3 ottobre 2006, *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633, punti 34 e seguenti, e del 18 giugno 2009, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381).

Risulta, tuttavia, altrettanto vero che rimane nella libera discrezione del legislatore valutare quali tipologie (e in quali modalità) di esperienze acquisite considerare ai fini del calcolo degli scatti salariali, apparendo evidente come tale situazione possa configurare la possibilità di comportare differenze di trattamento tra i lavoratori in funzione della data di assunzione nell'impresa interessata, differenze che però non sono, direttamente o indirettamente, basate sull'età né su un evento connesso all'età (sentenza del 7 giugno 2012, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*, C-132/11, EU:C:2012:329).

Nel ragionamento della Corte, peraltro, grande risalto viene conferito anche alla clausola di salvaguardia inserita dal legislatore al fine di alleviare gli eventuali effetti negativi che la nuova disciplina avrebbe potuto recare nei confronti di alcune categorie di lavoratori (ad esempio chi si fosse visto posticipare la data valida ai fini del termine per il calcolo della griglia salariale di competenza).

La disciplina, infatti, che permette ai lavoratori di mantenere il proprio salario corrente al momento dell'entrata in vigore della nuova formulazione dell'articolo 53a garantisce la tutela dei diritti già acquisiti, trasferendo la posizione del lavoratore nel nuovo sistema evitando un ingiustificato nocimento finanziario e garantendo la piena tutela del legittimo affidamento dei lavoratori, il quale costituisce un obiettivo cardine di politica sociale del lavoro.

In considerazione dei presupposti sopra indicati, la Corte sancisce quindi che: alla luce degli obblighi incombenti sugli stati membri in forza del diritto dell'Unione in materia di soppressione delle discriminazioni sul posto di lavoro (ed in particolare della discriminazione basata sull'età), la scelta operata dal legislatore austriaco, in base anche alla discrezionalità riservata allo stesso legislatore in materia di gestione proporzionata ed equa del regime salariale dei dipendenti pubblici, appare assunta entro i limiti dei poteri riconosciuti in materia di regolamentazione del lavoro.

Concludendo, pertanto, la Corte di Giustizia afferma che “si deve rispondere alla prima questione che l'articolo 45 TFUE e gli articoli 2, 6 e 16 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che non ostano ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale, per porre fine ad una discriminazione basata sull'età – scaturente dall'applicazione di una normativa nazionale che computa, ai fini dell'inquadramento dei lavoratori di un'impresa nella tabella salariale, solo i periodi di attività maturati dopo i diciotto anni di età – sopprime, retroattivamente e nei confronti dell'insieme di tali lavoratori, un simile limite di età ma autorizza esclusivamente il computo dell'esperienza acquisita presso imprese che operano nel medesimo settore economico.”

Alla luce di quanto indicato in merito alla prima questione pregiudiziale, inoltre, la Corte stabilisce che appare superfluo rispondere al secondo quesito.

4. – In conclusione all'analisi della sentenza in oggetto paiono opportune alcune osservazioni in merito alle indicazioni fornite dalla Corte.

In primo luogo il discorso della Corte appare svilupparsi principalmente attorno alla domanda “se e in quale modalità ogni stato nazionale possa disciplinare la materia laburistica attraverso meccanismi differenziatori tra categorie di lavoratori, senza rischiare lo sviluppo di situazioni direttamente o indirettamente discriminatorie.”

Sul punto il giudice europeo ribadisce la discrezionalità del legislatore nazionale

mantenendo fermo, come principio cardine, il rispetto e la tutela dei diritti già acquisiti dai lavoratori e il rifiuto di ogni occasione di divisione tra categorie di lavoratori senza giustificato motivo.

In secondo luogo la Corte individua quale possa essere la reale portata vincolante di una sentenza precedente in materia di principio di non discriminazione. Il ragionamento della Corte, infatti, evidenzia come una precedente sentenza dichiarante l'illegittimità di una disciplina nazionale, non vincola automaticamente il legislatore ad eliminare completamente ogni differenziazione tra lavoratori né, tantomeno, attribuisce ai lavoratori danneggiati da predetta discriminazione accertata, titolo ad ottenere un risarcimento per il danno economico provocato dall'applicazione della normativa illegittima.

Le ragioni alla base del dispositivo della corte sono rintracciabili nell'ampia discrezionalità statale relativa alle modalità di adeguamento ai parametri introdotti dal diritto europeo e ribaditi dalla Corte.

Il giudice europeo ha interesse esclusivo a verificare che la riforma della disciplina ritenuta discriminatoria, sia riformata in maniera tale da eliminare gli elementi causanti il giudizio di illegittimità; la valutazione sull'opportunità o meno delle modalità attraverso cui questo obbiettivo viene raggiunto non rientrano nelle competenze della Corte.

La stessa, infatti, indica come l'ottenimento di un risarcimento monetario atto a recuperare quanto non percepito in precedenza sia vincolato dal perdurare della situazione di inadeguatezza da parte della normativa nazionale anche a seguito della declaratoria di illegittimità da parte del giudice europeo. Nel caso di specie, tuttavia, il legislatore austriaco è intervenuto per eliminare gli elementi discriminatori in base all'età che erano stati oggetto delle due sentenze precedenti (già più volte citate) e, sebbene la riforma preveda una nuova differenziazione di trattamento tra lavoratori, la stessa non appare affatto discriminatoria ma, anzi, risulta efficace al fine di eliminare i precedenti elementi discriminatori e al contempo assicura ai lavoratori, ipoteticamente danneggiati dalla nuova formulazione dell'art. 53a, un meccanismo di salvaguardia per tutelare i diritti salariali già precedentemente acquisiti.

Per concludere, il dispositivo finale della Corte esprime principalmente un appello rivolto ai giudici nazionali indicando come non si debbano interpretare le sentenze della Corte di Giustizia in secondo un orientamento ostativo alla discrezionalità del legislatore in materia di politica sociale del lavoro. Le determinazioni della Corte, così come le disposizioni contenute nella disciplina europea di contrasto alle discriminazioni, devono esclusivamente fornire un parametro di ragionevolezza cui il legislatore deve attenersi nello scegliere le modalità più consone per una corretta regolamentazione del mercato del lavoro.