

LE DISCRIMINAZIONI PER ETÀ: IL GIUDICE NAZIONALE SI TRASFORMA IN GIUDICE EUROPEO¹.

1. Premessa.

La sentenza n. 1605 del 3 dicembre 2012 del Tribunale di Genova affronta un tema di grande importanza: le discriminazioni per ragioni di età.

Le discriminazioni per ragioni di età hanno assunto, com'è noto, un ruolo sempre più importante nella giurisprudenza della Corte di giustizia.

La riconduzione del divieto di discriminazione per età nel novero dei principi generali dell'ordinamento dell'Unione europea risale alla fondamentale sentenza Mangold².

La sentenza, al di là delle critiche³ a volte improprie, ha un grande merito. Sancisce, per la prima volta, che:

"Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve essere considerato un principio generale del diritto comunitario" (punto 75) che "trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri". (punto 74)

La Corte, in sostanza, ha colto un processo in itinere in cui il principio di non discriminazione in base all'età si affrancava dal

¹ Intervento al Convegno di Venezia del 25 gennaio 2013 sul *"Diritto europeo nel dialogo delle Corti"*, organizzato dall'Università Cà Foscari di Venezia.

² C. giust. CE 22 novembre 2005, C-144/04.

³ Il punto focale delle critiche era che, in detta sentenza, la Corte avrebbe esteso la portata della direttiva, ritenendola efficace prima dello scadere del termine per il recepimento e attribuendole un'efficacia orizzontale (per esempio, CAVALLINI, *De la suppression*, cit., 25-28). La sentenza era stata, inoltre, criticata per avere indotto una situazione di notevole incertezza giuridica (PICCONE - SCIARRA, *Principi fondamentali dell'ordinamento comunitario, obbligo di interpretazione conforme, politiche occupazionali*, in *Foro it.*, 2006, IV, 342). Anche quattro avvocati generali hanno commentato (e sotto certi aspetti criticato) la sentenza Mangold nelle cause Chacòn Navas (sentenza 11 luglio 2006, C-13/05), Lindorfer (sentenza 11 settembre 2007, C-227/04) Palacios de la Villa (sentenza 16 ottobre 2007, C-411/05) e Maruko (sentenza 17 febbraio 1998, C-249/96). Interessante notare che in nessuna di queste sentenze la Corte ha rivisto (o menzionato) la decisione assunta nella sentenza Mangold. Su tema si veda, da ultimo, *"Il Diritto europeo nel dialogo delle Corti"*, a cura di R. COSIO e R. FOGLIA, Milano, 2013.

più generale principio di parità di trattamento venendo a costituirne una forma specifica di discriminazione.

In questo contesto, la direttiva 2000/78 si limitava a "specificare" l'esistenza di un principio generale già esistente come, cinque anni dopo, avrà cura di chiarire la Corte nella sentenza Kucukdeveci⁴.

Sentenza, quest'ultima, di carattere epocale perché, oltre a consacrare i principi espressi nella Mangold in un contesto argomentativo estremamente più elaborato, coglie il passaggio del principio dal terreno dei principi inespressi a quelli consacrati nella Carta dei diritti fondamentali che, come è noto, ha la stessa efficacia dei Trattati.

Nella sentenza, inoltre, trova consacrazione la possibilità che i principi fondamentali godano di un' **efficacia orizzontale e non solo verticale**.

Alla sentenza Kucukdeveci hanno fatto seguito tre ulteriori pronunce emanate negli ultimi mesi del 2010 e due importanti decisioni nel settembre del 2011⁵.

Nel corso del 2012, si segnalano, almeno, cinque interventi della Corte di giustizia sul tema, incluse le sentenze del 7 giugno 2012 (C-132/11) e del 5 luglio 2012 (C-141/11)⁶.

2. La FATTISPECIE E LA QUESTIONE GIURIDICA.

La ricorrente, nata il 16.6.1946, ha lavorato per la convenuta dall'1 luglio al 31 ottobre 2011, data in cui veniva licenziata "in relazione al raggiungimento dei limiti di età per il pensionamento di vecchiaia".

Questa facoltà trova la sua fonte nella regola della libera recedibilità, vigente nel nostro ordinamento in forza dell'art. 4, secondo comma, della legge n. 108/90.

⁴ Cfr. COSIO, *La sentenza Kucukdeveci: le nuove frontiere dell'Unione Europea*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2010, 1079.

⁵ Gli ultimi approdi dei giudici di Lussemburgo in tema di discriminazioni per età: la sentenza C-297/10, C-298/10 e la sentenza C-447/09 in www.europeanrights.eu

⁶ Per un commento alle sentenze si veda R. COSIO, *Discriminazioni per età: la corte di giustizia UE in tema di giustificazione delle disparità di trattamento*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1/2013 pag. 75 e seg..

La ricorrente lamentava un comportamento discriminatorio, per diretto contrasto col disposto dell'art. 15, secondo comma, della legge 300/70 (come modificato dall'art. 4 del d.lgs 216/2003; in una lettura orientata alla disciplina dell'Unione Europea: art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione e direttiva 2000/78/UE).

La questione sottoposta al giudice atteneva alla compatibilità della regola della libera recondibilità prevista dall'art. 4 della legge 108/90 con il divieto di discriminazione per età introdotto nel 2003⁷.

Il giudice genovese, dopo avere ricordato che *"il divieto di discriminazione basato sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione"* precisa che l'art. 6 della direttiva 2000/78, al suo paragrafo 1, lettera a) dispone quanto segue.

"Fatto salvo l'art. 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che 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".

Con questa formulazione⁸, alquanto ridondante, la direttiva 2000/78 esige, in sostanza, che la relativa misura si fondi su una finalità legittima e superi l'esame della proporzionalità.

⁷ Il giudice afferma, infatti, che *"si può ritenere che, nella specie, la scelta aziendale di licenziarla abbia certamente discriminato la ricorrente rispetto agli altri lavoratori che, per ragioni di età, hanno invece conservato il posto di lavoro nella stessa azienda"*.

⁸ La Corte costituzionale, nell'importante sentenza n. 227 del 2010 (Foro it., 2010, I, pa. 2951) ci ricorda che il *"contrasto della norma con il principio di non discriminazione non è sempre di per sé sufficiente a consentire la non applicazione della confliggente norma interna da parte del giudice comune"*. La ragione risiede, per la Corte costituzionale, nel fatto che il divieto di discriminazione *"pur essendo in linea di principio di diretta applicazione ed efficacia"* non è però assistito da *"una portata assoluta tale da far ritenere sempre e comunque incompatibile la norma nazionale che formalmente vi contrasti"*. Ciò in quanto al legislatore nazionale è consentito di *"prevedere una limitazione alla parità di trattamento tra il cittadino di altro Stato membro, a condizione che sia proporzionata e adeguata"*. Parole che, in perfetta assonanza con la sentenza Alassini (Corte di giustizia, sentenza 18 marzo 2010, cause riunite C-317-320/08), trovano base testuale nell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 laddove stabilisce che gli Stati membri possono prevedere che le disparità in ragione dell'età non costituiscono discriminazioni *"laddove esse siano oggettivamente e razionalmente 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"*. La formulazione *"alquanto ridondante"* dell'art. 6,

In questo contesto, nella valutazione del giudice genovese, **mancherebbe una finalità legittima** a supporto della norma nazionale perché la regola della libera recondibilità "si porrebbe nell'esclusivo o preminente interesse dell'impresa, la quale potrebbe avvalersi del criterio dell'età per selezionare il personale e compiere le proprie scelte di assetto dell'organico".

Questa soluzione, si legge in motivazione, "è altresì, coerente col carattere eccezionale delle ipotesi di licenziamento privo di motivazione, quale è ormai da ricavarsi anche in base all'art. 30 della Carta dei diritti dell'Unione".

Per valutare l'importanza della sentenza occorre ricordare che il giudice nazionale, nell'affrontare la questione, aveva, davanti a sé, quattro possibili soluzioni: a) poteva richiedere, in via pregiudiziale, l'intervento della Corte di giustizia; b) poteva rimettere gli atti alla Corte Costituzionale; c) poteva interpretare la norma interna in conformità all'ordinamento dell'Unione europea; d) poteva decidere la causa, utilizzando il potere di non applicazione della norma interna in contrasto con quella dell'Unione europea.

In realtà, la scelta fra le prime due opzioni era obbligata.

Basta ricordare, sul tema, le parole della Corte costituzionale italiana.

"I giudici nazionali **le cui decisioni sono impugnabili** hanno il compito di interpretare il diritto comunitario e se hanno un dubbio sulla corretta interpretazione hanno la **facoltà** e non l'obbligo di operare il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia per ottenerla e farne applicazione, se necessario a preferenza delle contrastanti norme nazionali. Il giudice di ultima istanza, viceversa, ha l'obbligo di operare il rinvio, a meno che non si tratti di una interpretazione consolidata e in termini o di una norma comunitaria che non lascia dubbi

secondo quando si legge nelle conclusioni dell'avvocato generale KOKOTT (nella causa 499/08, Andersen, punto 47) non fa altro che definire "i requisiti generali, riconosciuti nel diritto dell'Unione, concernenti la giustificazione di una disparità di trattamento". Si richiede, in sostanza, che "la relativa misura si fondi su una finalità legittima e regga all'esame di proporzionalità". Le "finalità legittime sono diverse da motivi puramente individuali propri della situazione del datore di lavoro, come la riduzione dei costi o il miglioramento della competitività" (cfr. sentenza 5 marzo 2009, C-388/07). Resta, peraltro, molto difficile individuare il confine della deroga; "molto più difficile che nel caso, ad esempio, della disparità di trattamento in ragione del sesso" (Conclusioni Avvocato generale nella causa C-388/07, punto 74).

interpretativi (...). Quanto alla Corte costituzionale essa, con l'ordinanza n. 103 del 2008, ha chiarito il suo ruolo alla stregua dell'art. 267 del TFUE in un giudizio principale, conservando la propria competenza ad interpretare il diritto comunitario quando non sia necessario il rinvio alla Corte di giustizia. La questione pregiudiziale di legittimità costituzionale sarebbe invece, **inammissibile** ove il giudice remittente chiedesse la verifica di costituzionalità di una norma, pur esplicitando un dubbio quanto alla corretta interpretazione di norme comunitarie ed un contrasto con queste ultime; il dubbio sulla compatibilità della norma nazionale rispetto al diritto comunitario va risolto, infatti, eventualmente con l'ausilio della Corte di giustizia, **prima che sia sollevata la questione di legittimità costituzionale, pena l'irrilevanza della questione stessa**⁹.

In base alle coordinate offerte dal Giudice delle leggi, il giudice nazionale aveva la **facoltà (non l'obbligo)** di rinviare la questione alla Corte di giustizia, mentre gli era, sostanzialmente, preclusa la via della remissione alla Corte costituzionale posto che, nella specie, la questione di conformità all'ordinamento dell'Unione europea costituiva un prius rispetto ad eventuali questioni di legittimità costituzionale.

3. Il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia: la sentenza C-141/11 del 5 luglio 2012.

La prima via è stata scelta dal giudice svedese nella causa C-141/11¹⁰.

Il giudice svedese, nella sentenza in esame, ha chiesto alla Corte se l'art. 6, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 2000/78 dovesse essere interpretato nel senso che esso osta ad un provvedimento nazionale, come quello svedese, che permette ad un datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro di un suo dipendente per il solo motivo che quest'ultimo ha raggiunto l'età di 67 anni, senza tenere conto del livello della pensione di vecchiaia che l'interessato percepirà.

⁹ Corte cost. sentenza n. 75 del 2012.

¹⁰ Occorre, altresì, ricordare che la Corte di giustizia, nella sentenza 6 novembre 2012, C- 286/12, ha ritenuto che l'Ungheria, avendo adottato un regime nazionale che impone la cessazione dell'attività professionale di giudici, procuratori e notai che abbiano compiuto 62 anni di età, il quale comporta una disparità di trattamento in ragione dell'età non proporzionata rispetto alle finalità perseguite, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza degli artt. 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE.

L'art. 6 della direttiva 2000/78, al suo paragrafo 1, lettera a) dispone quanto segue.

"Fatto salvo l'art. 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".

Con questa formulazione la direttiva 2000/78 esige, in sostanza, che la relativa misura si fondi su una finalità legittima e superi l'esame della proporzionalità.

Sotto il primo profilo (**finalità legittima**) il governo svedese sosteneva che la regola dei 67 anni fosse diretta, tra l'altro: a) a evitare risoluzioni dei contratti di lavoro in condizioni umilianti per i lavoratori a causa della loro età avanzata; b) a permettere un adattamento del regime della pensione di vecchiaia che sia basato sul principio della considerazione dei redditi percepiti nel corso della totalità della carriera professionale; c) ad adattarsi alle evoluzioni demografiche ed ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La Corte, in sostanza, accoglie la tesi del governo svedese affermando che: a) la cessazione automatica dei rapporti di lavoro dei lavoratori subordinati che soddisfano le condizioni contributive e di anzianità per beneficiare della liquidazione dei loro diritti pensionistici fa parte, da molto tempo, del diritto del lavoro di numerosi Stati membri; b) la promozione delle assunzioni costituisce incontestabilmente una finalità legittima di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri, in particolare quando si tratta di favorire l'accesso dei giovani all'esercizio di una professione.

Il secondo profilo (**la proporzionalità dell'intervento**) è più articolato.

"Considerato l'ampio margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri", afferma la Corte, "non sembra irragionevole, per essi, ritenere che una misura come la regola dei 67 anni possa essere appropriata per il conseguimento delle finalità sopra menzionate".

Il vero problema, però, si poneva rispetto al carattere strettamente necessario del meccanismo di cessazione automatica del contratto di lavoro, previsto dalla legislazione svedese, in quanto quest'ultima non prevedeva che il livello della pensione di vecchiaia che l'interessato avrebbe percepito potesse essere preso in considerazione.

Non occorre dimenticare, infatti, che il divieto di discriminazioni basato sull'età va letto alla luce del diritto di lavorare sancito all'art. 15, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Ne risulta che una particolare attenzione deve essere riservata alla partecipazione dei lavoratori anziani alla vita professionale, economica, culturale e sociale.

La Corte si fa carico del problema affermando:

a) In primo luogo, che la legislazione svedese *"vieta di prevedere un'età obbligatoria di pensionamento inferiore a 67 anni"*.

b) In secondo luogo, che la cessazione ipso iure del rapporto di lavoro *"non ha l'effetto automatico di costringere le persone interessate a ritirarsi definitivamente dal mercato del lavoro"*, posto che il datore di lavoro può proporre al lavoratore interessato un contratto di lavoro a tempo determinato.

c) In terzo luogo, che la regola dei 67 anni tiene conto della circostanza che il lavoratore benefici di una pensione di vecchiaia (o possa beneficiare di una garanzia di pensionamento).

Considerato l'insieme di questi elementi, che **spetta al giudice di rinvio verificare**, *"non si può validamente sostenere, conclude la Corte, che la direttiva 2000/78 osti ad un provvedimento nazionale come quello di cui trattasi"*.

Il giudice genovese, però, non ha scelto questa strada, né ha menzionato, nella sua motivazione, la sentenza della Corte di giustizia C-141/11 che offriva non pochi spunti di interesse per risolvere la fattispecie sottoposta al suo esame.

4. SULL' INTERPRETAZIONE CONFORME.

La terza possibilità di scelta era, come già detto, quella di percorrere la via dell'interpretazione conforme¹¹.

La questione si è posta nella causa Dominguez.

La ricorrente era impiegata, dal 10 gennaio 1987, presso il Centre Informatique du Centre Ouest Atlantique.

Il 3 novembre 2005 rimaneva vittima di un incidente in itinere e si assentava, per malattia, dal 3 novembre 2005 al 7 gennaio 2007.

In data 8 gennaio 2007, la ricorrente riprendeva la propria attività, inizialmente a tempo parziale e poi, dall'8 febbraio 2007, a tempo pieno. Dopo il suo rientro il Centre le comunicava il numero di giorni di ferie che, in base ai suoi calcoli, le spettavano per il periodo di assenza. La ricorrente agiva in giudizio contro tale provvedimento, chiedendo al datore di lavoro il riconoscimento, per tale periodo, di 22,5 giorni di ferie retribuite o, in subordine, la corresponsione di una indennità sostituiva pari a euro 1.971,39.

La richiesta, avanti i giudici di merito, veniva respinta.

Con impugnazione avanti la Cour de cassation, la ricorrente contestava la decisione di appello, sostenendo, da un lato, che un incidente in itinere doveva essere equiparato ad un infortunio sul lavoro e che, quindi, le doveva essere riconosciuto lo stesso trattamento. Dall'altro lato, rilevava che il periodo di sospensione del suo contratto di lavoro dovuto all'incidente in itinere doveva essere assimilato al lavoro effettivo ai fini del calcolo delle ferie retribuite.

La Suprema Corte francese avanzava dubbi sia in ordine alla compatibilità delle disposizioni nazionali giuslavoristiche con la direttiva 2003/88, sia in merito all'obbligo del giudice nazionale di disapplicare le disposizioni di legge nazionale contrarie al diritto dell'Unione.

Nell'ambito del presente lavoro, viene esaminata, ovviamente, solo quest'ultima questione.

¹¹ Sul tema si veda PICCONE, *L'interpretazione conforme nell'ordinamento integrato*, in *Il diritto europeo nel dialogo delle Corti* (a cura di COSIO e FOGLIA), Milano, 2013, pag. 277 e seg., e CARDONE, *La tutela multilivello dei diritti fondamentali*, 2012, Milano, pag. 17 e seg..

In sostanza, veniva chiesto alla Corte di pronunciarsi sulla collocazione del diritto alle ferie annuali retribuite all'interno della gerarchia delle norme dell'ordinamento giuridico dell'Unione e sulla facoltà del lavoratore di invocare direttamente tale diritto anche nei confronti del datore di lavoro.

L'avvocato generale VERICA TRSTENJAK, nelle sue conclusioni dell'8 settembre 2011, esaminava tre diversi approcci al tema.

In primo luogo esaminava l'ammissibilità di un'applicazione orizzontale delle direttive (che veniva esclusa sulla base dell'orientamento classico che neanche una disposizione chiara, precisa e incondizionata di una direttiva volta a conferire diritti o ad imporre obblighi ai privati può trovare applicazione, in quanto tale, nell'ambito di una controversia che veda contrapporsi esclusivamente dei singoli).

Successivamente, veniva esaminata la possibilità di applicare direttamente (o, meglio, in via interpretativa *ratio temporis*) l'art. 31, n. 2, della Carta o, in alternativa, altro principio generale che riconosceva al lavoratore un diritto alle ferie annuali¹².

Con riferimento alla natura di diritto fondamentale delle ferie l'avvocato generale non aveva perplessità.

Esprimeva, viceversa, dubbi sulla possibilità di applicare l'art. 31 della Carta (o altro principio generale rinvenibile nel diritto dell'Unione) nei rapporti tra privati (si vedano, in particolare, i punti 83 e 116 delle conclusioni).

A favore della vincolatività per i privati dei diritti fondamentali, quali principi generali, deponevano, peraltro, una serie di sentenze della Corte di giustizia (in particolare, la Defrenne¹³, la Walrave¹⁴ e, naturalmente la Kucukdeveci) e, più in generale, il principio di effettività (effet utile) nel diritto dell'Unione e l'unità dell'ordinamento giuridico dell'Unione. Il riconoscimento dell'efficacia nei rapporti privati dei diritti fondamentali può, infatti contribuire a garantire al diritto

¹² In quest'ambito veniva esaminato il c.d. orientamento Kucukdeveci.

¹³ C. giust. CE 8 aprile 1976, C-43/75.

¹⁴ C. giust. CE 12 dicembre 1974, C-36/74.

dell'Unione un elevato grado di effettività in determinati settori.

La Corte, nella sentenza 24 gennaio 2012, causa 282/10, non seguiva, però, le indicazioni dell'avvocato generale, ritenendo possibile un'interpretazione della disciplina nazionale conforme alle finalità perseguite dalla direttiva 2003/88.

Viene, in sostanza, ribadito che il ricorso al potere di disapplicazione *"si pone solo se non risulta possibile alcuna interpretazione conforme"* (punto 23). In sostanza, il potere di disapplicazione (e, prima ancora, il ricorso ai principi generali) rimane una *extrema ratio* ove non sia possibile un'interpretazione conforme applicando **tutti i metodi di interpretazione possibili.**

Il giudice genovese, però, non ha ritenuto di percorrere tale via optando per l'uso, certamente più invasivo, del potere di non applicazione.

5. LA SCELTA DEL POTERE DI DISAPPLICAZIONE.

La scelta, al di là dei dubbi sopra evidenziati, presenta dei passaggi argomentativi opinabili ma, nello stesso tempo, contiene un messaggio fortemente innovativo.

Sotto il primo profilo, occorre, prima di tutto, evidenziare che, nella fattispecie, sarebbe stato possibile utilizzare il c.d. orientamento *Kucukdeveci*.

La Corte, in questa sentenza, ha *"ricordato"* che il principio di non discriminazione in base all'età:

-*"è un **principio generale del diritto dell'Unione**, in quanto rappresenta un'applicazione specifica del principio generale della parità di trattamento"* (punto 50);

-*"trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri"* (punto 20).

Precisando che il principio:

-Viene consacrato nell'art. 21¹⁵, n. 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che, in virtù dell'art. 6, n. 1, TUE *"ha lo stesso valore giuridico dei Trattati"* (punto 22).

¹⁵ L'art. 21 della Carta è richiamato nella sentenza n. 22437 del 27 ottobre 2011 della Suprema Corte italiana.

La Corte, nella parte finale della sentenza conclude affermando che "è compito del giudice nazionale (...), assicurare (...) la tutela giuridica che il diritto dell'Unione attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando, ove necessario, ogni contraria disposizione di legge" (punto 51).

In sostanza, attraverso il richiamo all'art. 21 della Carta (**che in motivazione non viene effettuato**) il giudice nazionale avrebbe potuto procedere alla non applicazione della norma interna in contrasto con il principio fondamentale consacrato nella Carta senza limitarsi a richiamare la direttiva europea 2000/78 (che ne costituisce una mera precisazione) esponendosi a tutti i rilevi del caso (considerata la nota mancanza di efficacia diretta delle direttive, anche se precise e non condizionate, nei rapporti tra privati).

Probabilmente, il giudice genovese ritiene che la questione sia superabile attraverso il richiamo dell'art. 30 della Carta che, però, nell'individuazione delle fonti che regolano la materia non sembra avere rilevanza primaria.

Gli aspetti decisamente innovativi si colgono, però, nel bilanciamento del principio di non discriminazione in base all'età con le sue possibili limitazioni (sul piano legislativo nazionale) basate sulla loro finalità legittima e sul concetto di proporzionalità.

La scelta del giudice nazionale è stata quella di operare tale bilanciamento in proprio, senza chiedere l'intervento della Corte di giustizia (come, probabilmente, sarebbe stato più corretto).

Come dire, che il giudice nazionale, in materia di diritti fondamentali, tende a trasformarsi in giudice europeo.

Sarà interessante verificare se l'orientamento esaminato tenderà, in futuro, a consolidarsi.

ROBERTO COSIO