

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

28 luglio 2016 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articolo 3, paragrafo 1, lettera a) – Direttiva 2006/54/CE – Pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego – Articolo 14, paragrafo 1, lettera a) – Ambito di applicazione – Nozione di “accesso all’occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo” – Candidatura a un posto di lavoro diretta a ottenere lo status formale di candidato soltanto al fine di poter azionare diritti al risarcimento del danno per discriminazione – Abuso di diritto»

Nella causa C-423/15,

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 18 giugno 2015, pervenuta in cancelleria il 31 luglio 2015, nel procedimento

Nils-Johannes Kratzer

contro

R+V Allgemeine Versicherung AG,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da R. Silva de Lapuerta (relatore), presidente di sezione, A. Arabadjiev, J.-C. Bonichot, C.G. Fernlund e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: M. Wathelet

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per Kratzer, da se stesso;
- per la R+V Allgemeine Versicherung AG, da B. Göpfert, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, da T. Henze e A. Lippstreu, in qualità di agenti;
- per il governo del Regno Unito, da M. Holt, in qualità di agente, assistito da K. Apps, barrister;
- per la Commissione europea, da M. Kellerbauer e D. Martin, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), 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), e dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Nils-Johannes Kratzer e la R+V Allgemeine Versicherung AG (in prosieguo: la «R+V») in merito alle sue domande di risarcimento del danno, di risarcimento dei danni materiali, nonché ad azioni inibitorie presentate per il motivo che egli sarebbe stato discriminato in ragione della sua età e del suo sesso in occasione del rigetto, da parte della R+V, della sua candidatura a un posto pubblicizzato in un annuncio.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2000/78

- 3 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 dispone quanto segue:

«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».
- 4 L'articolo 3, paragrafo 1, di tale direttiva così recita:

«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;

(...)».
- 5 L'articolo 17 della medesima direttiva è così formulato:

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

- 6 L'articolo 1 della direttiva 2006/54 dispone quanto segue:

«Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;

(...)).

- 7 Ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, di tale direttiva:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

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

(...)).

- 8 L'articolo 18 della suddetta direttiva è formulato nei termini seguenti:

«Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito (...)).

- 9 L'articolo 25 della medesima direttiva dispone quanto segue:

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

Diritto tedesco

- 10 L'articolo 1 dell'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (legge generale sulla parità di trattamento), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: l'«AGG») dispone quanto segue:

«La presente legge mira ad impedire o eliminare qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale».

- 11 L'articolo 2, paragrafo 1, dell'AGG così prevede:

«In virtù della presente legge le discriminazioni fondate su uno dei motivi indicati all'articolo 1 sono illecite per quanto riguarda:

1. le 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,

(...)).

- 12 L'articolo 6, paragrafo 1, dell'AGG enuncia quanto segue:

«Sono considerati dipendenti, ai sensi della presente legge:

1. le lavoratrici e i lavoratori,

(...)

Si considerano dipendenti parimenti le persone che hanno presentato una candidatura per un posto di lavoro nonché quelle per le quali il rapporto di lavoro sia giunto a termine».

- 13 Ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, dell'AGG:

«I lavoratori non possono essere oggetto di discriminazione sulla base di uno dei motivi di cui all'articolo 1; ciò vale anche quando l'autore della discriminazione si limita a supporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio».

- 14 L'articolo 15, paragrafi 1 e 2, dell'AGG è così formulato:

«1. In caso di violazione del divieto di discriminazione, il datore di lavoro è tenuto a rifondere il danno che ne risulta. Tale norma non si applica qualora il datore di lavoro non sia responsabile della violazione di detto obbligo.

2. Per quanto riguarda il danno non patrimoniale, il lavoratore ha diritto ad un adeguato indennizzo economico. L'indennizzo non può essere superiore a tre mesi di stipendio nel caso di mancata assunzione, qualora il lavoratore non sarebbe stato assunto neppure nell'ambito di una selezione non svantaggiosa».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 15 Nel marzo 2009, la R+V ha pubblicato un annuncio per alcuni posti da tirocinante per laureati con specializzazione in scienze economiche, matematica economica, informatica economica e diritto.
- 16 L'annuncio indicava, quali requisiti, un titolo di istruzione universitaria in una delle specializzazioni, conseguito con ottimi voti da non oltre un anno o da conseguire nei successivi mesi, e un'esperienza pratica professionale qualificata, mediante, ad esempio, formazione, tirocini o attività svolta in parallelo allo studio. Per quanto riguarda le candidature nel settore del diritto, era richiesto inoltre il superamento di entrambi gli esami di Stato e una specializzazione in diritto del lavoro o conoscenze mediche.
- 17 Il sig. Kratzer si candidava per un posto da tirocinante nel settore del diritto, sottolineando non soltanto di soddisfare tutti i requisiti indicati nell'annuncio, ma anche di disporre, in quanto avvocato e dipendente con funzioni dirigenziali presso un'assicurazione, di un'esperienza a livello dirigenziale e di essere abituato ad assumere responsabilità nonché di lavorare in maniera

autonoma. Egli indicava, inoltre, che stava frequentando un corso di specializzazione per avvocati in materia di diritto del lavoro e che, a causa della morte di suo padre, si stava occupando di un incarico di ampia portata in materia di diritto medico e disponeva pertanto di una vasta esperienza in tale ambito.

- 18 Il 19 aprile 2009, la R+V respingeva la candidatura del sig. Kratzer affermando che per il momento non avrebbe potuto offrirgli alcuna possibilità di impiego.
- 19 L'11 giugno 2009, il sig. Kratzer chiedeva per iscritto alla R+V un risarcimento del danno pari a EUR 14 000 per discriminazione in ragione dell'età.
- 20 La R+V ha quindi invitato il sig. Kratzer a un colloquio, a inizio luglio 2009, con il suo capo del personale, precisando che il rigetto della sua candidatura era stato generato automaticamente e non corrispondeva alle loro intenzioni.
- 21 Il sig. Kratzer ha declinato tale invito e ha proposto di discutere del suo avvenire presso la R+V una volta che la sua domanda di risarcimento del danno fosse stata soddisfatta.
- 22 Egli ha proposto dinanzi all'Arbeitsgericht Wiesbaden (tribunale del lavoro di Wiesbaden, Germania) un ricorso diretto a ottenere un risarcimento del danno per discriminazione in ragione dell'età pari a EUR 14 000. Avendo scoperto, in seguito, che la R+V aveva assegnato i quattro posti come tirocinanti previsti soltanto a donne, mentre le oltre 60 candidature per tali posti sarebbero state ripartite in maniera pressoché paritaria tra i sessi, il sig. Kratzer ha presentato un'ulteriore domanda di risarcimento danni per discriminazione in ragione del sesso, per un importo di EUR 3 500.
- 23 A seguito del rigetto del suo ricorso da parte dell'Arbeitsgericht Wiesbaden (tribunale del lavoro di Wiesbaden), il sig. Kratzer ha impugnato tale decisione di rigetto dinanzi allo Hessisches Landesarbeitsgericht (tribunale regionale superiore del lavoro dell'Assia, Germania) il quale, a sua volta, ha respinto il ricorso del sig. Kratzer.
- 24 Il sig. Kratzer ha dunque proposto ricorso per cassazione dinanzi al giudice del rinvio.
- 25 È in tale contesto che il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
 - «1) Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che cerca «un accesso all'occupazione o al lavoro dipendente» anche la persona dalla cui candidatura risulta che essa non persegue un'assunzione o un'occupazione ma mira soltanto ad acquisire lo status di candidato al fine di poter azionare diritti al risarcimento del danno.
 - 2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

Se l'acquisizione dello status di candidato, non nella prospettiva di un'assunzione o di un'occupazione, ma soltanto al fine di azionare diritti al risarcimento del danno, possa essere valutato, in base al diritto dell'Unione, come abuso di diritto».

Sulle questioni pregiudiziali

- 26 Con le sue questioni pregiudiziali, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che una situazione in cui una persona la quale, candidandosi per un posto di lavoro, miri a ottenere non tale posto di lavoro, bensì soltanto lo status formale di candidato, con l'unico scopo di poter azionare diritti al risarcimento del danno, rientri nella nozione di «accesso all'occupazione o al lavoro dipendente» ai sensi di tali disposizioni e se, in base al diritto dell'Unione, tale situazione possa essere valutata come abuso di diritto.
- 27 Occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, nell'ambito del procedimento di rinvio pregiudiziale di cui all'articolo 267 TFUE, basato sulla netta separazione delle funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, il giudice nazionale è l'unico competente ad esaminare e valutare i fatti del procedimento principale (v., segnatamente, sentenza del 25 ottobre 2012, Rintisch, C-553/11, EU:C:2012:671, punto 15). In tale contesto, la Corte è unicamente legittimata a pronunciarsi sull'interpretazione o sulla validità del diritto dell'Unione riguardo alla situazione di fatto e di diritto descritta dal giudice del rinvio, al fine di fornire a quest'ultimo gli elementi utili alla soluzione della controversia dinanzi ad esso pendente (v., segnatamente, sentenza del 9 novembre 2006, Chateignier, C-346/05, EU:C:2006:711, punto 22).
- 28 Di conseguenza, occorre rispondere alle questioni poste dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) sulla base degli elementi di fatto indicati dal suddetto giudice nella sua decisione di rinvio.
- 29 A tal proposito, da tale decisione emerge che il procedimento principale è caratterizzato dal fatto che il sig. Kratzer si è candidato per un posto da tirocinante presso la R+V al fine di ottenere non tale posto, bensì soltanto lo status formale di candidato, con l'unico scopo di poter azionare diritti al risarcimento del danno sulla base delle direttive 2000/78 e 2006/54.
- 30 Una situazione di fatto con caratteristiche quali quelle descritte nella suddetta decisione non rientra, in linea di principio, nell'ambito di applicazione delle direttive 2000/78 e 2006/54.
- 31 Occorre infatti rilevare che tali direttive riguardano, anche in base al titolo di quest'ultime, la materia dell'occupazione e dell'impiego.
- 32 A tal proposito, occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, come risulta sia dal titolo e dal preambolo, sia dal contenuto e dalla finalità della direttiva 2000/78, quest'ultima si propone di fissare un quadro generale per garantire ad ogni individuo la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1, fra i quali è menzionata l'età (v., segnatamente, sentenze del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punto 42; del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, EU:C:2011:573, punto 39, nonché del 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 28).
- 33 Quanto alla direttiva 2006/54, quest'ultima, ai sensi del suo articolo 1, primo comma, mira ad assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- 34 In particolare, dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 nonché dall'articolo 1, secondo comma, lettera a), e dall'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della

direttiva 2006/54 risulta che tali direttive sono applicabili alle persone che desiderano accedere all'occupazione e al lavoro, compresi i relativi criteri di selezione e le condizioni di assunzione (v. sentenza del 19 aprile 2012, Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, punto 33).

- 35 Orbene, una persona che si candida per un posto di lavoro in circostanze quali quelle descritte al punto 29 della presente sentenza non cerca manifestamente di ottenere il posto di lavoro al quale si è formalmente candidata. Tale persona non può, di conseguenza, avvalersi della tutela offerta dalle direttive 2000/78 e 2006/54. Un'interpretazione contraria è incompatibile con l'obiettivo perseguito da queste ultime, il quale consiste nell'assicurare a ogni persona la parità di trattamento «in materia di occupazione e impiego» offrendo una protezione efficace contro determinate discriminazioni, in particolare con riferimento all'«accesso all'occupazione».
- 36 Inoltre, tale persona non può, nelle suddette circostanze, essere considerata «vittima», ai sensi degli articoli 17 della direttiva 2000/78 e 25 della direttiva 2006/54, o «persona lesa» che abbia subito un «danno», ai sensi dell'articolo 18 della direttiva 2006/54.
- 37 Inoltre, secondo costante giurisprudenza della Corte, i soggetti dell'ordinamento non possono avvalersi fraudolentemente o abusivamente delle norme dell'Unione europea (v. sentenza del 13 marzo 2014, SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 29 nonché giurisprudenza ivi citata).
- 38 L'accertamento dell'esistenza di una pratica abusiva richiede che ricorrano un elemento oggettivo e un elemento soggettivo (v. sentenza del 13 marzo 2014, SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 31).
- 39 Da un lato, per quanto riguarda l'elemento oggettivo, tale accertamento richiede un insieme di circostanze oggettive dalle quali risulti che, nonostante il rispetto formale delle condizioni previste dalla normativa dell'Unione, l'obiettivo perseguito dalla detta normativa non è stato raggiunto (v. sentenze del 14 dicembre 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, punto 52, e del 13 marzo 2014, SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 32).
- 40 Dall'altro lato, un siffatto accertamento richiede un elemento soggettivo, vale a dire che da un insieme di elementi oggettivi deve risultare che lo scopo essenziale delle operazioni in questione è il conseguimento di un vantaggio indebito. Il divieto di comportamenti abusivi, infatti, non vale più ove le operazioni di cui trattasi possano spiegarsi altrimenti che con il mero conseguimento di un vantaggio (v. sentenze del 21 febbraio 2006, Halifax e a., C-255/02, EU:C:2006:121, punto 75; del 22 dicembre 2010, Weald Leasing, C-103/09, EU:C:2010:804, punto 30, nonché del 13 marzo 2014, SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 33).
- 41 Per valutare la sussistenza di tale secondo elemento, il quale si ricollega all'intenzione degli operatori, può segnatamente essere tenuto in conto il carattere puramente artificioso delle operazioni di cui trattasi (v., in tal senso, sentenze del 14 dicembre 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, punti 53 e 58; del 21 febbraio 2006, Halifax e a., C-255/02, EU:C:2006:121, punto 81; del 21 febbraio 2008, Part Service, C-425/06, EU:C:2008:108, punto 62, nonché del 13 marzo 2014, SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 33).
- 42 Spetta al giudice del rinvio verificare, conformemente alle norme nazionali in materia di onere della prova, purché ciò non pregiudichi l'efficacia del diritto dell'Unione, se gli elementi costitutivi di una pratica abusiva ricorrano nel procedimento principale (v. sentenze del 14 dicembre 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, punto 54; del 21 luglio 2005, Eichsfelder Schlachtbetrieb, C-515/03, EU:C:2005:491, punto 40; del 21 febbraio 2006,

Halifax e a., C-255/02, EU:C:2006:121, punto 76, nonché del 13 marzo 2014, SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 34).

- 43 A tal proposito, se risulta in maniera oggettiva, da un lato, che, nonostante il rispetto formale delle condizioni previste dalle direttive 2000/78 e 2006/54, l'obiettivo perseguito da queste ultime non è stato raggiunto e, dall'altro, che il sig. Kratzer si è candidato in modo artificioso per un posto di lavoro con lo scopo essenziale non di coprire effettivamente tale posto, bensì di avvalersi della protezione offerta da tali direttive al fine di ottenere un vantaggio indebito, questione che spetta al giudice del rinvio verificare, dovrebbe allora ritenersi che il sig. Kratzer si avvalga abusivamente della suddetta protezione.
- 44 In tale contesto, occorre rispondere alle questioni poste dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che una situazione in cui una persona la quale, candidandosi per un posto di lavoro, miri a ottenere non tale posto di lavoro, bensì soltanto lo status formale di candidato, con l'unico scopo di poter azionare diritti al risarcimento del danno, non rientra nella nozione di «accesso all'occupazione o al lavoro dipendente» ai sensi di tali disposizioni e può essere valutata, nel caso in cui ricorrano gli elementi richiesti dal diritto dell'Unione, come abuso di diritto.

Sulle spese

- 45 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 (Prima Sezione) dichiara:

L'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), 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, e l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, devono essere interpretati nel senso che una situazione in cui una persona la quale, candidandosi per un posto di lavoro, miri a ottenere non tale posto di lavoro, bensì soltanto lo status formale di candidato, con l'unico scopo di poter azionare diritti al risarcimento del danno, non rientra nella nozione di «accesso all'occupazione o al lavoro dipendente» ai sensi di tali disposizioni e può essere valutata, nel caso in cui ricorrano gli elementi richiesti dal diritto dell'Unione, come abuso di diritto.