



TRIBUNALE DI PALERMO
SEZIONE LAVORO

composto da:

dott. Fabio CIVILETTI	- Presidente
dott. Paola MARINO	- Giudice est.
dott. Cinzia SOFFIENTINI	- Giudice

Ha emesso la seguente ordinanza nel procedimento ex art. 669 *terdecies*
c.p.c. n. 12284/2019 tra BUSCEMI GIUSEPPE contro AMAT
PALERMO SPA

Letti gli atti, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 13.01.2020;

O S S E R V A

BUSCEMI GIUSEPPE, con reclamo depositato il 12.11.2019, ha censurato l'ordinanza resa da questo Tribunale in funzione monocratica in data 28.10.2019, per aver rigettato per carenza di *periculum in mora* e di *fumus boni iuris* la propria domanda cautelare di disapplicazione o di sospensione della clausola dell'art. 2, comma 1, lett. d) del bando pubblico per esami a n. 100 posti di Operatore di Esercizio (autista del Trasporto Pubblico Locale), a tempo indeterminato, indetto dalla società Amat Palermo s.p.a. (partecipata dal Comune di Palermo, quale socio unico, per la gestione del trasporto pubblico) pubblicato in data 26 luglio 2019, sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 8. Ha dedotto il reclamante che detta clausola, nel prevedere che “*il candidato non debba aver superato il quarantunesimo anno di età*”, opera una chiara discriminazione diretta in ragione dell'età, in



violazione dell'art. 6 della direttiva 2000/78/CE, discriminazione che non appare giustificata dal perseguimento di alcuna finalità legittima, imponendo un limite di età che non costituisce requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività, né in relazione alle mansioni di autista, cui il reclamante di anni 49 – che le ha svolte sino al 2018 proprio presso l'AMAT in esecuzione di rapporto di lavoro atipico – è perfettamente idoneo (ciò di cui allegava documentazione), né in relazione in genere all'attività aziendale.

Il Tribunale, ha dedotto il ricorrente, deve rimuovere la discriminazione operata dall'Azienda resistente, che ha allegato a suo fondamento unicamente l'opportunità di adibire alle mansioni di guida di autobus personale più giovane, in quanto maggiormente idoneo, motivazione manifestamente inconsistente perché priva di alcun riscontro probatorio, anche in considerazione del fatto che in atto a tali mansioni la resistente adibisce moltissimi soggetti ultracinquantenni, perfettamente idonei. L'Azienda, inoltre, quale partecipata integralmente dal Comune di Palermo, ente pubblico, dovrebbe applicare la disciplina propria dei concorsi pubblici, in cui non sono previsti limiti di età.

Deduceva, infine, il reclamante di trovarsi in stato di bisogno economico, in quanto privo di occupazione e di redditi diversi, anche nell'ambito del nucleo familiare, allegando la relativa documentazione reddituale.

Il primo giudice, nell'ordinanza reclamata, aveva ritenuto, da un lato, non documentato lo stato di bisogno economico in cui versavano l'odierno reclamante e la sua famiglia, unico requisito che poteva portare nella specie a ritenere sussistente il *periculum in mora*; aveva, d'altra parte, affermato che la deroga al divieto di discriminazione per età era giustificata, perché connessa alla natura del servizio in quanto necessaria ad assicurare la funzionalità



dello stesso e non irragionevolmente discriminatoria. La *ratio* della deroga operata dall'Azienda doveva infatti *“ravvisarsi nella specifica attività che il personale in questione è chiamato ad esercitare (autista di trasporto pubblico urbano), la quale, per il fatto di rientrare tra “le lavorazioni particolarmente faticose e pesanti” (cfr. art. 1 d.lgs. 67/11), richiede il possesso di specifici requisiti di idoneità e di efficienza fisica (tra cui può ragionevolmente ricomprendersi l'età anagrafica), anche a tutela dell'incolumità pubblica.”*.

Parte reclamata si costituiva in giudizio con memoria, con cui chiedeva la conferma dell'ordinanza oggetto di gravame, condividendone le argomentazioni.

Deduceva, in particolare, l'Azienda, in punto di fatto, che il reclamante Buscemi non era mai stato proprio dipendente, bensì, dal 19 marzo al 31 maggio 2018, era stato inviato in missione presso la Società da un'agenzia di lavoro somministrato, la Temporary, con cui, ai sensi della legge n. 81/2017 (c.d. jobs Act) l'AMAT era stata legata da un rapporto di somministrazione a tempo determinato.

Ribadiva poi la Società resistente quanto già dedotto nel procedimento ex art. 700 c.p.c.: la clausola relativa al limite di età era stata redatta in conformità al Regolamento Aziendale per il reclutamento del personale, adottato nella seduta del C.d.A. di AMAT del 23.04.2018 e reso pubblico mediante pubblicazione sul sito istituzionale di AMAT. Il Regolamento veniva adottato in ossequio al disposto normativo di cui all'art. 19, comma 2 del TU per le Società Partecipate - D.lgs. 175/2016. Nell'ambito del Regolamento, per le assunzioni del personale all'art. 6, comma 2, la Società AMAT ha prescritto tra i requisiti soggettivi per l'ammissione alla selezione del personale da assumere a tempo indeterminato, addetto alla guida dei



mezzi di trasporto pubblico urbani, il limite di età di 40 anni, nel senso che alla data di presentazione della domanda di assunzione il candidato non dovrà aver oltrepassato i 40 anni di età. Il limite di età, quindi, riguarda una specifica categoria di lavoratori, ovvero gli autisti del trasporto pubblico urbano, ed è un requisito ragionevole e del tutto logico e non certamente discriminatorio, in quanto volto a garantire all'Azienda l'assunzione di personale dipendente avente stato fisico e/o di salute ottimale rispetto all'attività di autista di autobus da svolgere, a tutela di interessi generali, quali in primo luogo la sicurezza nell'esercizio del trasporto pubblico di persone e l'incolumità pubblica.

Precisava la società reclamata che il Regolamento era stato adottato in ossequio al disposto normativo di cui all'art. 19, comma 2 del TU per le Società Partecipate - D.lgs. 175/2016 che prescrive testualmente *“Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

Il Regolamento, nel prevedere il citato limite di età, costituiva espressione del legittimo potere discrezionale dell'Azienda, che, nel piano di risanamento (in atti, a pag. 10) aveva evidenziato le sue finalità, consistenti nel poter disporre di dipendenti che siano in possesso di capacità attitudinali da valutarsi anche tenendo conto della potenziale durata della vita lavorativa



presso la stessa per garantire l'espletamento del servizio di trasporto pubblico (pag. 8 della memoria di costituzione).

Evidenziava, infine, l'Azienda che la funzionalità del limite di età alla garanzia dell'idoneità dei candidato alla specifica mansione di guida dei mezzi per il trasporto pubblico di persone non era esclusa neppure dalla previsione della prova pratica di guida – come dedotto dal ricorrente – perché *“una prova di guida non può rendere superflua la previsione di un limite di età, perché ciò che rileva è la peculiare natura del servizio di trasporto pubblico, da svolgersi sotto ritmi di lavoro stressanti per i turni e a causa del noto traffico cittadino, per cui la prestanza fisica è elemento fondamentale e che va distinta dalla prova pratica di guida del mezzo.”* (così nella memoria di costituzione a pag. 8).

Ribadiva, poi, che il reclamante non aveva impugnato il citato Regolamento.

Osserva, il Collegio, anzitutto, che parte reclamante ha fornito piena prova del *periculum in mora*, producendo anche la propria dichiarazione dei redditi, da cui risulta che il reclamante ha a suo totale carico la coniuge e tre figli, di cui due minori, e che ha percepito nel 2018 un reddito complessivo di € 5.889,00, da lavoro dipendente, essendo in atto disoccupato. Dalla documentazione, infatti, emerge che il reclamante non possiede altri redditi (salvo irrisorio reddito agrario di 47,00 euro annui) al di fuori di quello lavorativo, senza il quale si trova in stato di bisogno alimentare, unitamente alla sua famiglia, integralmente a suo carico.

Deve, poi, rilevarsi che dalla documentazione in atti non emerge in alcun modo che la clausola del Regolamento aziendale impugnata per nullità, in quanto discriminatoria, sia finalizzata alla realizzazione di una politica occupazionale organica.



Ed invero, da un lato, essa fa riferimento unicamente al personale dipendente con qualifica di autista dei mezzi adibiti al trasporto pubblico urbano di persone, e non a tutti i lavoratori dell'azienda, mentre, d'altra parte, in nessun atto aziendale tra quelli prodotti viene esplicitata una scelta assunzionale finalizzata alla garanzia di un determinato minimo di anni di vita lavorativa dei dipendenti, né tanto meno ne vengono evidenziate le ragioni. A pag. 10 del Piano di risanamento (in atti), infatti, quanto alla parte valorizzata dall'AMAT in comparsa di costituzione, si legge solo che *“Si premette che la originaria stesura del Piano di risanamento ed efficientamento di Amat trova oggi una possibilità di integrazione e modificazione alla luce delle attività di costruttivo approfondimento e confronto nelle more intervenute tra le Parti.*

Nel corso di detto confronto è stato precisato che la prima stesura non contenesse affatto la richiesta di un imprecisato contributo in conto esercizio (con funzione di asserita proposta posta a base del risanamento), ma che essa fosse espressione di una oggettiva esigenza di temporanea copertura dei costi del primo anno, complessivamente pari a € 7,4 milioni di cui:

A. € 6 milioni a valere sul TPL su gomma in ragione:

- i. della prospettiva di una minore contribuzione regionale per l'anno 2019 di € 4 milioni;*
- ii. delle diseconomicità sopportate dalla Società legate al blocco dell'assunzioni e alla conseguente riduzione strutturale della capacità produttiva di AMAT che ha generato:*

- ☐ *l'impossibilità di effettuare la produzione di TPL su gomma nella misura prevista dall'art. 13 del contratto di servizio;*
- ☐ *il progressivo depauperamento della struttura di supporto costituita dall'officina che peraltro, prospetticamente richiede non soltanto l'impinguamento del suo organico ma anche la riqualificazione dello stesso in ragione del salto tecnologico intervenuto in questi anni nella progettazione e dotazione degli autobus e per cui occorrerà preparare AMAT*



ai nuovo scenario, allorquando scadranno le garanzie full service;...” (segue la precisazione degli importi necessari in relazione ad altri aspetti di deficit strutturale dell’azienda) e non pare che le predette argomentazioni relative alle necessità finanziarie dell’Azienda abbiano preso minimamente in considerazione l’esigenza o la finalità dedotte dall’Azienda nella memoria di costituzione, peraltro in relazione ai soli autisti di autobus.

In assenza, quindi, di alcun elemento di prova che autorizzi a ritenere provata l’esistenza di una politica assunzionale generale dell’azienda finalizzata a garantire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato un determinato tempo minimo di durata della vita lavorativa in azienda, quest’ultima non può essere posta come legittima ragione o finalità della deroga al divieto di discriminazione per età, posto dalla normativa eurounitaria e da quella interna che vi ha dato attuazione.

Deve, in ogni caso, comunque escludersi che l’Azienda sia dotata di un potere di scelta discrezionale in relazione ai requisiti di età da richiedere per l’assunzione di una categoria professionale, poiché, al contrario, solo lo Stato membro dell’Unione Europea può stabilire delle deroghe al divieto di discriminazione previsto a livello eurounitario e nei ristretti limiti in cui una siffatta deroga la normativa sovranazionale consente.

Ed invero, il divieto di discriminazione in base all’età è un principio generale del diritto dell’Unione codificato dall’articolo 21, paragrafo 1, della Carta. La direttiva 2000/78/CE rappresenta un’espressione specifica di tale principio nell’ambito dell’occupazione e delle condizioni di lavoro. Per tale ragione, quando una situazione ricade nell’ambito di applicazione della direttiva, è quest’ultima – in quanto strumento più specifico – a rappresentare il contesto di analisi primario (V., in tal senso, sentenze del 7



giugno 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C 132/11, EU:C:2012:329); dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C 530/13, EU:C:2014:2359); del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C 416/13, EU:C:2014:2371) e del 21 gennaio 2015, Felber (C 529/13, EU:C:2015:20)).

Questa prevede che *«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»*.

Ai fini della direttiva, anzitutto è utile chiarire che 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 (discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali) e 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.

Orbene, il punto risolutivo di una questione pregiudiziale su questo tema (quale ad esempio quella sollevata dalla Corte di Cassazione nel caso Abercrombie & Fitch, relativo alla validità del limite di età in relazione ai contratti di lavoro intermittente) è offerto dalla stessa richiamata direttiva, nella parte in cui ammette una deroga al principio di non discriminazione, necessaria in funzione del raggiungimento di una finalità legittima. Nello



specifico, le disparità di trattamento, secondo la Corte di giustizia dell'Unione, sono superabili quando 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.** (articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 – «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età»).

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

Con la sentenza, pubblicata in CGUE, C-143/2016, del 19 Luglio 2017, proprio nella citata controversia promossa dai lavoratori nei confronti della Abercrombie & Fitch in relazione alla legittimità della cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente al compimento dei 25 anni, la Corte di giustizia ha affermato il seguente principio di diritto: *“l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nonché l'articolo 2, paragrafo 1, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a),*



e l'articolo 6, paragrafo 1, 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, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una disposizione, quale quella di cui si sta parlando, che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno, giacché tale disposizione persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari?''.

Questo, pertanto, è stato il quadro normativo ed interpretativo che veniva consegnato dalla Corte di giustizia alla Corte di Cassazione nel famoso caso sopra ricordato. E, in effetti, la Suprema Corte, nel recepire quei dettami, stabiliva, nella sentenza n.4223/2018 della Sezione Lavoro, che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscono discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da una finalità legittima.

Orbene, anche la fattispecie sottoposta all'esame del Collegio non vi è dubbio che riguardi le «condizioni di accesso all'occupazione». Pertanto, essa rientra pienamente nell'ambito di applicazione *ratione materiae* della direttiva suindicata.

In quest'ambito, quindi, vengono in considerazione sia la Direttiva 2000/78/CE che l'art. 21 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione, poiché il rapporto tra l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta e la direttiva 2000/78/CE non è di reciproca esclusione, bensì di attuazione e



complementarietà, dato che la direttiva rappresenta una specifica espressione del principio generale sancito dalla Carta.

Nel valutare, tuttavia, se l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta e la direttiva 2000/78/CE, che ne è diretta espressione, debbano essere applicate direttamente nell'ordinamento interno nei confronti di un privato, deve, da un lato, ricordarsi che anche le direttive, in quanto tali, per le caratteristiche intrinseche che le distinguono dai regolamenti (salvo quelle particolarmente dettagliate), non si rivolgono ai cittadini degli stati membri, ma bensì agli Stati stessi, e, in alcuni casi, solo ad alcuni di essi.

Nella specie, inoltre, la direttiva 2000/78/CE è stata già recepita nel diritto interno, con il decreto legislativo del 9 luglio 2003, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

L'obbligo di non discriminazione in base all'età, quindi, non scaturisce soltanto dalla direttiva, o solo dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, ma anche da disposizioni nazionali intese a recepire tali norme di diritto dell'Unione nel diritto interno. Grazie al recepimento il diritto dell'Unione dovrebbe in seguito trovare applicazione nei rapporti orizzontali, principalmente, attraverso l'interpretazione del divieto interno di discriminazione in base all'età, in conformità con le originarie (e poi parallele) disposizioni del diritto dell'Unione, come interpretate dalla Corte di Giustizia.

Gli Stati membri dispongono, quindi, di un ampio margine di discrezionalità nella materia dell'occupazione, non solo nella scelta di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma



altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo (sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359).

Il D.Lgs 216/2003, con il quale è stata recepita, in Italia, la più volte richiamata direttiva 2000/78/CE, riprende senza modifiche sostanziali quanto previsto dalla disciplina europea, scendendo nel particolare solo nelle aree non coperte dalla direttiva stessa. All'art 3 comma 3 viene introdotta, tuttavia, un'eccezione specifica al divieto di discriminazione, che trova solo parziale riscontro nell'art 4 n. 1 della direttiva, e prevede infatti che *“nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività d'impresa, non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1 qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima”*.

Il 23° considerando della direttiva, tuttavia, tende a limitare le deroghe al minimo indispensabile: *«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 sessuali 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»*. La disposizione rende chiaro, quindi, che esiste un principio di tipicità delle deroghe, per cui è il legislatore e non il datore di lavoro (come sembrerebbe suggerire l'interpretazione dell'art. 3, 3° co.



D.lgs. 216/2003) a dover indicare in quali casi si possa far eccezione al principio di non discriminazione.

Inoltre, dal considerato 23° emerge una connotazione fortemente oggettiva della fattispecie, che non lascia alcun margine di discrezionalità al datore di lavoro circa l'idoneità del lavoratore ad essere assunto o a continuare a svolgere le mansioni affidategli.

Spetta, quindi, solo al legislatore nazionale creare quel *discrimen* tra disparità di trattamento giustificate e/o giustificabili e disparità di trattamento che integrano vere e proprie discriminazioni vietate.

Osserva il Collegio che, nella specie, il legislatore interno non ha previsto in generale un limite massimo di età per l'assunzione né nei concorsi pubblici né in quelli delle aziende private e neppure nelle società a capitale pubblico come quella resistente.

Nell'ambito dei concorsi pubblici, al contrario, ha dettato la regola inversa dell'assenza di qualsiasi limite di età per l'assunzione: “6. *La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non e' soggetta a limiti di eta', salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessita' dell'amministrazione.*” (art. 3, comma 6, legge n. 127/1997).

La norma potrebbe essere utilizzata nella specie come criterio interpretativo, anche in relazione alla previsione, citata dalla stessa Azienda, che ha determinato l'emissione del Regolamento aziendale più volte citato, dell'art. 19, comma 2 del TU per le Società Partecipate D.lgs. 175/2016, che prevede, in caso di omessa emanazione dei regolamenti – quindi anche in caso di nullità dei medesimi – l'applicazione nelle assunzioni dell'art. 35, comma 3, del d.l.vo 165/2001, così richiamando la disciplina per le



assunzioni propria delle pubbliche amministrazioni e, così, anche quella dei concorsi pubblici.

La norma sopra citata sui concorsi pubblici evidenzia il carattere oggettivo che deve presentare la limitazione, ricalcando così pienamente quanto previsto dal 23° considerata della direttiva in oggetto.

Deve, quindi, concludersi che l'imposizione di una deroga al principio di non discriminazione per età, da parte di un Regolamento di società partecipata, quale quello della resistente, deve essere limitata a ipotesi del tutto residuali e strettamente necessitate in modo obiettivo dalla natura del servizio o da altre motivate necessità oggettive, non potendosi così avallare la tesi aziendale della legittimità di una scelta di tipo discrezionale.

Deve, a questo punto valutarsi, sulla scorta dei principi sopra affermati, la fondatezza dell'argomento su cui l'Azienda ha fondato la propria difesa avanti al primo giudice, che è stata condivisa dall'ordinanza impugnata, cioè la necessità che gli autisti di autobus siano dotati di una particolare prestanza fisica e la maggiore idoneità alla guida degli autobus per il trasporto pubblico di persone dei soggetti di età inferiore o pari al massimo a 40 anni.

Osserva il Collegio che le superiori affermazioni non risultano supportate da alcun elemento di prova scientifica, sicché deve verificarsi se esse siano almeno il logico corollario di una qualche previsione normativa.

Va rilevato, allora, che quello di autista di autobus rientra tra i lavori usuranti, ma che la normativa di riferimento non prevede un anticipo pensionistico di elevata entità per tali lavoratori, che *“possono conseguire il trattamento pensionistico ove in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni (utile per il diritto alla pensione di anzianità) e, se lavoratori dipendenti, di un'età*



minima di 61 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 97,6” (come si legge anche nel messaggio INPS 1660 del 29/04/2019, citato dalla società reclamata).

Orbene, osserva il Collegio che l'anticipo dell'età pensionabile appare così ridotto da non poter condurre a concludere che per lo svolgimento delle mansioni di *“conducente di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo”*, considerate usuranti, i lavoratori debbano essere in possesso di una *“particolare prestanza fisica”*. Tale requisito, ove ritenuto sussistente, potrebbe condurre a ritenere che a tale tipo di attività non siano ad esempio idonee le donne, adottando così ulteriore deroga al principio di non discriminazione, che non risulta invece essere stata prevista (infatti il Regolamento prevede il rispetto delle pari opportunità).

Del resto, anche se tale requisito dovesse ritenersi necessario per lo svolgimento delle mansioni in questione, nessuna prova è stata portata a supporto dell'affermazione che l'Azienda ha fatto, secondo cui di questa particolare prestanza fisica sarebbero dotati solo i soggetti di età inferiore o pari a 40 anni.

L'affermazione confliggerebbe poi con il dato pacifico che moltissimi sono gli autisti AMAT in servizio di età superiore ai 40 anni, che devono quindi ritenersi assolutamente idonei allo svolgimento delle mansioni, almeno sino a 61 anni e 7 mesi (età in cui potrebbero chiedere la pensione anticipata, ove siano in possesso di almeno 35 anni di contribuzione e raggiungano almeno quota 97,6) se non fino a quella di 68 anni, età massima prevista dalla normativa per il possesso della patente D.

Deve, quindi, concludersi che i conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo non devono essere necessariamente in



possesso di una “particolare prestanza fisica” e che, del resto, nessuna corrispondenza può essere ritenuta tra detta prestanza fisica e l’età inferiore o pari a 40 anni, con la conseguenza che la dedotta necessità da parte dei candidati al bando di selezione in oggetto di essere in possesso di una “particolare prestanza fisica” non può essere ritenuto valido e ragionevole motivo di deroga al divieto di discriminazione per età, in generale previsto dalla direttiva 2000/78/CE.

Osserva il Collegio che anche la motivazione dell’Azienda della deroga costituita dalla maggiore idoneità alle mansioni specifiche dei lavoratori che hanno un’età inferiore o pari a 40 anni, rispetto a coloro che hanno un’età superiore, appare una ragione meramente apparente, non corrispondente ad una effettiva ed oggettiva necessità del servizio, anzitutto perché anch’essa non scientificamente provata.

Inoltre, la normativa relativa al rilascio della patente di guida per gli autobus, cat. D, prevede che essa si possa conseguire solo a 24 anni (ridotti a 21 se in possesso di CQC persone) e che essa vada rinnovata sin dall’inizio ogni 5 anni sino all’età massima di 68 anni presso la Commissione Medica Locale.

Il dettato normativo, rileva il Collegio, evidenzia un maggior favore da parte del legislatore verso i conducenti di età più matura rispetto a quella minima in cui è conseguibile l’abilitazione alla guida in generale dei veicoli a motore, verosimilmente in ragione di una maggiore fiducia che il legislatore ripone in coloro che abbiano maturato un certo numero di anni di esperienza di guida.

Al contrario, la legge non sembra affatto presumere una superiore idoneità dei giovani, e in particolare dei soggetti che abbiano meno di 40 anni, per la



conduzione dei veicoli per il trasporto di persone in numero superiore a 9, poiché, da un lato, consente il rilascio della relativa patente di guida solo a partire dai 24 anni e, d'altra parte, non prevede alcuna diversità nella validità del documento di guida in relazione a diverse fasce di età nell'ambito di quella – da 24 a 68 anni – in cui tale patente può essere rilasciata e venire rinnovata, prevedendo anzi che a tutte le età essa debba essere rinnovata previo giudizio della Commissione medica locale ogni 5 anni.

Il legislatore, quindi, ha valutato che queste regole siano necessarie e sufficienti a garantire l'incolumità pubblica in relazione alla guida degli autobus per il trasporto di persone in numero superiore a 9, non attribuendo invece alcun rilievo a un'età inferiore oppure superiore a 40 anni.

Una maggiore idoneità alle mansioni di conducente di linea dei soggetti di età inferiore o pari a 40 anni, quindi, non può ritenersi provata ed anzi appare contraddetta dalla normativa europea e nazionale (di derivazione europea) che regola il rilascio della necessaria patente di guida, cat. D, normativa che sembra volere indicare quale requisito di idoneità alla guida l'esperienza nella conduzione dei veicoli a motore piuttosto che un'età inferiore, considerando ugualmente idonei i soggetti tra i 24 e i 68 anni che conseguano con cadenza quinquennale il rinnovo della patente da parte della Commissione Medica (nella specie ottenuta dal reclamante come da certificato di idoneità fisica, in atti).

Deve, quindi, concludersi che l'età inferiore o pari a 40 anni non rappresenta un requisito di superiore idoneità all'espletamento delle mansioni di conducente di linea e che, quindi, detto requisito dell'età non è necessario allo svolgimento delle mansioni e non può, pertanto, costituire



deroga al divieto di discriminazione posto dalla normativa eurounitaria e nazionale.

La norma dell'art. 2 comma 1 lett. d) del bando in oggetto emesso dall'AMAT per l'assunzione del personale a tempo indeterminato deve, pertanto, nella presente fase cautelare, ritenersi nulla per violazione del divieto di discriminazione, costituendo discriminazione diretta a sensi della direttiva 2000/78/CE, dell'art. 21 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione e del d.lgs. 216/2003.

Il Collegio ritiene, pertanto, che la predetta norma del bando debba essere sospesa nella sua applicazione e che vada, conseguentemente, ordinato all'Azienda resistente di ammettere il reclamante BUSCEMI GIUSEPPE alla selezione.

Il reclamo va, quindi, accolto, e, in riforma dell'ordinanza reclamata, deve, in questa sede cautelare, sospendersi l'applicazione dell'impugnata norma del bando di selezione, ordinando per l'effetto all'Azienda di ammettere il reclamante alla selezione.

Le spese del procedimento cautelare, sia quelle del procedimento ex art. 700 c.p.c., già liquidate dal primo giudice, che quelle della presente fase di reclamo, possono essere integralmente compensate tra le parti, attesa la particolare complessità delle questioni trattate.

P.Q.M.

Accogliendo il reclamo, il Collegio, in via cautelare, sospende l'efficacia dell'art. 2, comma 1, lett. d) del bando pubblico per esami a n. 100 posti di Operatore di Esercizio (autista del Trasporto Pubblico Locale), a tempo indeterminato, indetto dalla società Amat Palermo s.p.a., pubblicato in data 26 luglio 2019, sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 8, e



ordina all'AMAT PALERMO S.P.A. di ammettere il reclamante BUSCEMI GIUSEPPE a partecipare alla procedura selettiva prevista dal bando.

Compensa tra le parti le spese del procedimento cautelare e del presente procedimento di reclamo.

Così deciso in Palermo, 21 febbraio 2020

Il Giudice estensore

Paola Marino

Il Presidente

Fabio Civiletti

