

Numero 1 / 2020

(estratto)

**Valeria Piccone**

**Rassegna della giurisprudenza della CGUE  
secondo semestre 2019 in materia di lavoro.**

## **Rassegna della giurisprudenza della CGUE secondo semestre 2019 in materia di lavoro.**

Valeria Piccone

*Consigliere della Corte di Cassazione*

### **Lavoro a tempo determinato**

Sentenza della Corte (Terza Sezione), 3 ottobre 2019, C-274/18, *Minoo Schuch-Gbannadan contro Medizinische Universität Wien*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte dall'*Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Tribunale del lavoro e della previdenza sociale di Vienna, Austria)

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno quanto alle loro condizioni di impiego – Divieto – Normativa nazionale che fissa una durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato più lunga per i lavoratori a tempo parziale che per i lavoratori a tempo pieno – Principio del “pro rata temporis” – Direttiva 2006/54/CE – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di impiego e di lavoro – Articolo 2, paragrafo 1, lettera b) – Nozione di «discriminazione indiretta» fondata sul sesso – Articolo 14, paragrafo 1, lettera c) – Condizioni di occupazione e di lavoro – Articolo 19 – Onere della prova

1) **La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'allegato della direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, va interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che fissa, per i lavoratori a tempo determinato interessati da tale norma, una durata massima dei rapporti di lavoro superiore per i lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, a meno che una tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni oggettive e sia proporzionata rispetto a dette ragioni, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare. La clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale va interpretata nel senso che il principio del prorata temporis ivi considerato non si applica a detta normativa.**

2) **L'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), 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, va interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che fissa, per i lavoratori a tempo determinato interessati da tale norma, una durata massima dei rapporti di lavoro superiore per i lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, se risulta dimostrato che tale normativa incide negativamente su una percentuale significativamente più elevata di lavoratori di sesso femminile che di sesso maschile e se detta normativa non è oggettivamente giustificata da una finalità legittima o se i mezzi impiegati per il suo conseguimento non sono appropriati e necessari. L'articolo 19, paragrafo 1, di detta direttiva va interpretato nel senso che tale disposizione non impone alla parte che si ritiene lesa da una siffatta discriminazione di produrre, per stabilire un'apparenza di discriminazione, statistiche o fatti precisi relativi ai lavoratori interessati dalla normativa nazionale in oggetto se detta parte non ha accesso o ha accesso solo difficilmente a tali statistiche o fatti.**

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=218627&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=553819#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Giovanni Pitruzzella, presentate il 27 giugno 2019:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=215568&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=553819#ctx1>

\*\*\*

### **Politica sociale**

Sentenza della Corte (Grande Sezione), 7 ottobre 2019, C-171/18, *Safeway Ltd contro Andrew Richard Newton, Safeway Pension Trustees Ltd*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte dalla *Court of Appeal (England & Wales)* (Civil Division) [Corte d'appello (Inghilterra e Galles) (Sezione Civile), Regno Unito]

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Articolo 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 141 CE) – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Regime pensionistico professionale privato – Età normale di pensionamento differenziata secondo il sesso – Data di adozione delle misure che ripristinano la parità di trattamento – Uniformizzazione retroattiva di tale età al livello di quella delle persone precedentemente svantaggiate

**L'articolo 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 141 CE) deve essere interpretato nel senso che esso osta, in assenza di una giustificazione obiettiva, a che un regime pensionistico adottato, per porre fine a una discriminazione contraria a tale disposizione, derivante dalla fissazione di un'età normale di pensionamento differenziata secondo il sesso, una misura che uniforma retroattivamente l'età normale di pensionamento degli affiliati a tale regime al livello di quella delle persone della categoria precedentemente svantaggiata, per il periodo compreso tra l'annuncio e l'adozione di tale misura, anche qualora tale misura sia autorizzata dal diritto nazionale e dall'atto costitutivo di tale regime pensionistico.**

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=218752&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5345559#ctx1>

\*\*\*

### **Previdenza sociale**

Sentenza della Corte (Ottava Sezione) del 4 settembre 2019, C-473/18, *GP contro Bundesagentur für Arbeit, Familienkasse Baden-Württemberg West*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Finanzgericht Baden-Württemberg* (Tribunale tributario del Baden-Württemberg, Germania)

Rinvio pregiudiziale – Previdenza sociale – Lavoratori migranti – Norme dell'Unione europea sulla conversione valutaria – Regolamento (CE) n. 987/2009 – Decisione H3 della commissione

amministrativa per il coordinamento degli affari sociali – Calcolo dell'integrazione differenziale per gli assegni familiari dovuta ad un lavoratore che risiede in uno Stato membro e lavora in Svizzera – Determinazione della data di riferimento del tasso di cambio

1) Per quanto riguarda la conversione valutaria di una prestazione per figli a carico al fine di determinare l'eventuale importo di un'integrazione differenziale ai sensi dell'articolo 68, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, come modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, non incide sull'applicazione e sull'interpretazione dell'articolo 90 del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 883/2004 nonché della decisione H3 della commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, del 15 ottobre 2009, riguardante la data da prendere in considerazione per determinare il tasso di cambio di cui all'articolo 90 del regolamento n. 987/2009, il fatto che tale prestazione sia versata in franchi svizzeri da un'istituzione svizzera.

2) La decisione H3 del 15 ottobre 2009 deve essere interpretata nel senso che il suo punto 2 è applicabile in sede di conversione valutaria di prestazioni familiari per figli a carico al fine di determinare l'eventuale importo di un'integrazione differenziale a norma dell'articolo 68, paragrafo 2, del regolamento n. 883/2004, come modificato dal regolamento n. 988/2009.

3) Il punto 2 della decisione H3 del 15 ottobre 2009 deve essere interpretato nel senso che, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, la nozione di «giorno in cui l'istituzione effettua l'operazione», ai sensi di tale disposizione, si riferisce al giorno in cui l'istituzione competente dello Stato di impiego effettua il pagamento della prestazione familiare in oggetto.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217464&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8275742>

### **Parità di trattamento**

Sentenza della Corte (Prima Sezione) dell'11 settembre 2019, C-397/18, *DW contro Nobel Plastiques Ibérica SA*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Juzgado de lo Social de Barcelona* (Tribunale del lavoro n. 3 di Barcellona, Spagna)

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articolo 2, paragrafo 2, lettera b), ii), e articolo 5 – Divieto di qualsiasi discriminazione fondata su un handicap – Lavoratore particolarmente sensibile ai rischi professionali ai sensi del diritto nazionale – Esistenza di un “handicap” – Licenziamento per ragioni oggettive fondato sui criteri della produttività, della polyvalenza nei posti di lavoro dell'impresa nonché dell'assenteismo – Particolare svantaggio per i disabili – Discriminazione indiretta – Soluzioni ragionevoli – Individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione

1) La 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, deve essere interpretata nel senso che lo stato di salute di un lavoratore riconosciuto come

particolarmente sensibile ai rischi professionali, ai sensi del diritto nazionale, che non consente a tale lavoratore di occupare taluni posti di lavoro per il motivo che ciò comporterebbe un rischio per la sua stessa salute o per altre persone, rientra nella nozione di «handicap», ai sensi di tale direttiva, solo qualora detto stato determini una limitazione della capacità, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Spetta al giudice nazionale verificare se, nel procedimento principale, tali condizioni siano soddisfatte.

2) L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), ii), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che il licenziamento per «ragioni oggettive» di un lavoratore disabile per il motivo che lo stesso soddisfa i criteri di selezione presi in considerazione dal datore di lavoro per determinare le persone da licenziare vale a dire una produttività inferiore a un livello determinato, una minore polivalenza nei posti di lavoro dell'impresa nonché un tasso di assenteismo elevato costituisce una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, ai sensi di tale disposizione, a meno che il datore di lavoro non abbia previamente messo in atto, nei confronti di tale lavoratore, soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 della suddetta direttiva, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217624&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8275742>

–

Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 18 settembre 2019, C-366/18, *José Manuel Ortiz Mesonero contro UTE Luz Madrid Centro*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Juzgado de lo Social n. 33 di Madrid* (Tribunale del lavoro n. 33 di Madrid, Spagna)

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2010/18/UE – Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale – Normativa nazionale che subordina la concessione del congedo parentale alla riduzione dell'orario di lavoro, con corrispondente riduzione della retribuzione – Lavoro a turni con orario variabile – Richiesta del lavoratore di svolgere il lavoro a orario fisso per prendersi cura dei figli minori – Direttiva 2006/54/CE – Pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e condizioni di lavoro – Discriminazione indiretta – Irricevibilità parziale

La direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE, deve essere interpretata nel senso che essa non si applica a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il diritto per un lavoratore, al fine di prendersi direttamente cura di minorenni o di familiari a carico, di ridurre il proprio orario di lavoro quotidiano, con riduzione proporzionale della retribuzione, senza potere, quando il suo regime di lavoro normale è a turni con un orario variabile, beneficiare di un orario di lavoro fisso, mantenendo il proprio orario di lavoro quotidiano.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217867&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8276009>

–

Sentenza della Corte (Grande Sezione) del 19 novembre 2019, cause riunite C-585/18, C-624/18, C-625/18, *A. K. e a. contro Sąd Najwyższy*

Domande di pronuncia pregiudiziale proposte dal *Sąd Najwyższy* (Corte Suprema Polonia).

Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Non discriminazione sulla base dell'età – Abbassamento dell'età per il pensionamento dei giudici del *Sąd Najwyższy* (Corte suprema, Polonia) – Articolo 9, paragrafo 1 – Diritto di ricorso – Articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Tutela giurisdizionale effettiva – Principio di indipendenza dei giudici – Creazione di una nuova sezione all'interno del *Sąd Najwyższy* (Corte suprema), competente segnatamente per le cause relative al collocamento a riposo dei giudici di tale organo giurisdizionale – Sezione composta da giudici nominati ex novo dal presidente della Repubblica di Polonia su proposta del Consiglio nazionale della magistratura – Indipendenza di tale Consiglio – Potere di disapplicare la normativa nazionale non conforme al diritto dell'Unione – Primato del diritto dell'Unione

**1) Non vi è più luogo a rispondere alle questioni poste dall'Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Sezione per il lavoro e la previdenza sociale) del *Sąd Najwyższy* (Corte suprema, Polonia) nella C-585/18, né alla prima questione posta dal medesimo giudice nelle cause C-624/18 e C-625/18.**

**Occorre rispondere alla seconda e alla terza questione poste dal suddetto giudice nelle cause C-624/18 e C-625/18 nel modo seguente:**

**2) L'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e l'articolo 9, 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 ostano a che controversie relative all'applicazione del diritto dell'Unione possano ricadere nella competenza esclusiva di un organo che non costituisce un giudice indipendente e imparziale, ai sensi della prima di tali disposizioni. Ciò si verifica quando le condizioni oggettive nelle quali è stato creato l'organo di cui trattasi e le caratteristiche del medesimo nonché il modo in cui i suoi membri sono stati nominati siano idonei a generare dubbi legittimi, nei singoli, quanto all'impermeabilità di detto organo rispetto a elementi esterni, in particolare rispetto a influenze dirette o indirette dei poteri legislativo ed esecutivo, e quanto alla sua neutralità rispetto agli interessi contrapposti e, pertanto, possano portare a una mancanza di apparenza di indipendenza o di imparzialità di detto organo, tale da ledere la fiducia che la giustizia deve ispirare a detti singoli in una società democratica. Spetta al giudice del rinvio determinare, tenendo conto di tutti gli elementi pertinenti di cui dispone, se ciò accada con riferimento a un organo come la Sezione disciplinare del *Sąd Najwyższy* (Corte suprema).**

In una tale ipotesi, il principio del primato del diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che esso impone al giudice del rinvio di disapplicare la disposizione di diritto nazionale che riserva a detto organo la competenza a conoscere delle controversie di cui ai procedimenti principali, di modo che esse possano essere esaminate da un giudice che soddisfi i summenzionati requisiti di indipendenza e di imparzialità e che sarebbe competente nella materia interessata se la suddetta disposizione non vi ostasse.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=220770&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1738695>

Conclusioni dell'Avvocato generale Evgeni Tanchev del 27 giugno 2019:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215565&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1738695>

–

Sentenza della Corte (Grande Sezione) del 5 novembre 2019, C-192/18, *Commissione europea contro Repubblica di Polonia*

Inadempimento di uno Stato – Articolo 19, paragrafo 1, secondo comma, TUE – Stato di diritto – Tutela giurisdizionale effettiva nei settori disciplinati dal diritto dell’Unione – Principi di inamovibilità e di indipendenza dei giudici – Abbassamento dell’età per il pensionamento dei giudici dei tribunali ordinari polacchi – Possibilità di continuare a esercitare le funzioni di giudice al di là dell’età ex novo fissata previa autorizzazione del Ministro della Giustizia – Articolo 157 TFUE – Direttiva 2006/54/CE – Articolo 5, lettera a), e articolo 9, paragrafo 1, lettera f) – Divieto di discriminazioni fondate sul sesso in materia di retribuzione, occupazione e impiego – Introduzione di limiti di età per il pensionamento differenti per le donne e per gli uomini che esercitano le funzioni di giudice dei tribunali ordinari polacchi e del Sąd Najwyższy (Corte suprema, Polonia) nonché quelle di magistrato del pubblico ministero polacco

1) **La Repubblica di Polonia, introducendo, all’articolo 13, punti da 1 a 3, dell’ustawa o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (legge recante modifica della legge sull’organizzazione dei tribunali ordinari e di talune altre leggi), del 12 luglio 2017, un’età per il pensionamento differente per le donne e per gli uomini appartenenti alla magistratura giudicante dei tribunali ordinari polacchi e del Sąd Najwyższy (Corte suprema, Polonia) o alla magistratura del pubblico ministero polacco, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell’articolo 157 TFUE nonché degli articoli 5, lettera a), e 9, paragrafo 1, lettera f), 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.**

2) **La Repubblica di Polonia, conferendo al Ministro della Giustizia (Polonia), ai sensi dell’articolo 1, punto 26, lettere b) e c), della legge recante modifica della legge sull’organizzazione dei tribunali ordinari e di talune altre leggi, del 12 luglio 2017, il potere di autorizzare o meno la proroga dell’esercizio delle funzioni dei magistrati giudicanti dei tribunali ordinari polacchi al di là della nuova età per il pensionamento dei suddetti magistrati, quale abbassata dall’articolo 13, punto 1, della medesima legge, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell’articolo 19, paragrafo 1, secondo comma, TUE.**

3) **La Repubblica di Polonia è condannata alle spese.**

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219725&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1738695>

Conclusioni dell’Avvocato generale Evgeni Tanchev del 20 giugno 2019:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215261&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1738695>

### **Previdenza sociale dei lavoratori migranti**

Sentenza della Corte (Quarta Sezione) del 19 settembre 2019, Cause riunite C-95/18 e C-96/18, *Sociale Verzekeringsbank contro F. van den Berg e a.*

Domande di pronuncia pregiudiziale proposte dallo *Hoge Raad der Nederlanden* (Corte suprema dei Paesi Bassi)

Rinvio pregiudiziale — Regolamento (CEE) n. 1408/71 — Articolo 13 — Legislazione applicabile — Residente di uno Stato membro che rientra nell’ambito di applicazione del regolamento (CEE) n.

1408/71 – Prestazione relativa al regime di assicurazione vecchiaia o agli assegni familiari – Stato membro di residenza e Stato membro di occupazione – Diniego

1) **Gli articoli 45 e 48 TFUE devono essere interpretati nel senso che non ostano alla normativa di uno Stato membro ai sensi della quale un lavoratore migrante residente nel territorio di tale Stato membro, soggetto alla normativa previdenziale dello Stato membro di occupazione, in forza dell'articolo 13 del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996, come modificato dal regolamento (CE) n. 1992/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, non è assicurato ai fini del sistema previdenziale di detto Stato di residenza, anche qualora la normativa dello Stato membro di occupazione non conferisca a detto lavoratore alcun diritto ad una pensione di vecchiaia o agli assegni familiari.**

2) **L'articolo 13 del regolamento n. 1408/71, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato dal regolamento n. 1992/2006, deve essere interpretato nel senso che osta a che uno Stato membro nel cui territorio risiede un lavoratore migrante e che non è competente ai sensi di tale articolo subordini la concessione del diritto ad una pensione di vecchiaia a detto lavoratore migrante ad un obbligo di assicurazione che comporta il versamento di contributi obbligatori.**

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217903&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8276101>

Conclusioni dell'Avvocato generale Eleanor Sharpston presentate il 26 marzo 2019:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=212236&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8276101>

–

Sentenza della Corte (Ottava 5 dicembre 2019, cause riunite C-398/18 e C-428/18, *Antonio Bocero Torrico (C-398/18), Jörg Paul Konrad Fritz Bode (C-428/18) contro Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social*)

Domande di pronuncia pregiudiziale proposte dal *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna)

Rinvio pregiudiziale – Sicurezza sociale dei lavoratori migranti – Regolamento (CE) n. 883/2004 – Prestazione di pensionamento anticipato – Ammissibilità – Importo della pensione da ricevere che deve essere superiore all'importo minimo di legge – Considerazione unicamente della pensione acquisita nello Stato membro interessato – Mancata considerazione della pensione acquisita in un altro Stato membro – Differenza di trattamento per i lavoratori che hanno fatto uso del loro diritto alla libera circolazione

**L'articolo 5, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, deve essere interpretato nel senso che osta alla normativa di uno Stato membro che impone, come condizione di ammissibilità di un lavoratore ad una pensione anticipata, che l'importo della pensione da ricevere sia superiore all'importo minimo della pensione che detto lavoratore avrebbe diritto a ricevere all'età pensionabile di legge ai sensi di detta normativa, intendendosi la nozione di «pensione da ricevere» come riferita alla pensione a carico esclusivamente di tale Stato membro, ad esclusione della pensione che il lavoratore potrebbe ricevere a titolo di prestazioni equivalenti a carico di uno o più altri Stati membri**

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=221324&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=8311973#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Hogan presentate l'11 luglio 2019:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=216088&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=8311973#ctx1>