



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

28 gennaio 2015*

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Articolo 2, paragrafi 1 e 2, lettera a) — Articolo 6, paragrafo 1 — Discriminazione fondata sull'età — Normativa nazionale che subordina il computo, ai fini della determinazione della retribuzione, di periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età a un prolungamento dei termini di avanzamento — Giustificazione — Idoneità a realizzare lo scopo perseguito — Facoltà di contestare il prolungamento dei termini di avanzamento»

Nella causa C-417/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberster Gerichtshof (Austria), con decisione del 27 giugno 2013, pervenuta in cancelleria il 23 luglio 2013, nel procedimento

ÖBB Personenverkehr AG

contro

Gotthard Starjakob,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da R. Silva de Lapuerta, presidente di sezione, K. Lenaerts, vicepresidente della Corte, facente funzioni di giudice della seconda sezione, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (relatore) e J. L. da Cruz Vilaça, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Impellizzeri, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 15 maggio 2014,

considerate le osservazioni presentate:

- per Starjakob, da M. Orgler, Rechtsanwalt, e D. Rief;
- per la ÖBB Personenverkehr AG, da C. Wolf, Rechtsanwalt;
- per il governo austriaco, da G. Hesse, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Martin, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: il tedesco.

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 luglio 2014,
ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e degli articoli 7, paragrafo 1, 16 e 17 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 L 303, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia fra il sig. Starjakob e la ÖBB-Personenverkehr AG (in prosieguo: la «ÖBB») in merito alla legittimità del regime professionale di retribuzione adottato dal legislatore austriaco allo scopo di porre fine a una discriminazione fondata sull'età.

Contesto normativo

La direttiva 2000/78

- 3 Ai sensi del suo articolo 1, la direttiva 2000/78 «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 2 di tale direttiva così recita:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” s'intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

 - a) 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;

(...)».
- 5 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva suddetta, essa si applica, nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità europea, a tutte le persone, sia del settore pubblico sia del settore privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene, in particolare, all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di retribuzione.
- 6 L'articolo 6, paragrafo 1, della medesima direttiva così recita:

«Fatto salvo l'articolo 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.

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;

(...).

- 7 L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, prevede che «[a]llo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1».
- 8 Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva «[g]li Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva».
- 9 L'articolo 16, paragrafo 1, lettera a), della direttiva suddetta dispone che gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate.
- 10 L'articolo 17 della direttiva 2000/78, relativo alle sanzioni, prevede quanto segue:

«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. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive».

Il diritto austriaco

La legge federale sulla parità di trattamento

- 11 La direttiva 2000/78 è stata trasposta in Austria per mezzo della legge del 2004 relativa alla parità di trattamento (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl., I, 66/2004; in prosieguo: il «GIBG»). Tale legge, al suo articolo 26, paragrafo 2, dispone quanto segue:

«Se, a causa della violazione, da parte del datore di lavoro, del principio della parità di trattamento, sancito dall'articolo 17, paragrafo 1, punto 2, un lavoratore o una lavoratrice percepiscono, per lo stesso lavoro o per un lavoro di valore equiparabile, una retribuzione inferiore a quella di un lavoratore o di una lavoratrice che non sono oggetto di una discriminazione fondata su uno dei motivi previsti dall'articolo 17, tale lavoratore o tale lavoratrice hanno diritto a ricevere dal datore di lavoro la differenza, nonché un risarcimento per il danno morale subito».

- 12 L'articolo 29, paragrafo 1, del GIBG così prevede:

«Il termine per far valere in giudizio i diritti che derivano dall'articolo 26, paragrafi 1 e 5, è di sei mesi. Tale termine inizia a decorrere dal rifiuto della candidatura o della promozione. Il termine per far valere in giudizio i diritti che derivano dall'articolo 26, paragrafo 11, è di un anno. (...) Ai diritti

risultanti dall'articolo 26, paragrafi 2, 3, 4, 6, 8, 9 e 10, si applica il termine di prescrizione triennale di cui all'articolo 1486 [del codice civile (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch; in prosieguo: l'«ABGB»)] (...).

L'ABGB

13 L'articolo 1480 dell'ABGB riguarda la prescrizione. Ai sensi di tale articolo, «[s]i prescrive in tre anni l'esercizio dei diritti di credito relativi a prestazioni annuali arretrate, in particolare afferenti a interessi, pensioni, contributi di carattere alimentare, prestazioni agli ascendenti, ammortamento di capitale di annualità convenute; il diritto in quanto tale si prescrive per non uso in trent'anni».

14 L'articolo 1486 dell'ABGB, intitolato «Termini di prescrizione speciali», così dispone:

«Sono soggetti al termine di prescrizione di tre anni: i crediti

(...)

5. dei lavoratori relativi alla loro retribuzione e al rimborso delle spese risultanti dai contratti di lavoro degli operai, dei lavoratori giornalieri, dei collaboratori domestici e di tutti i dipendenti privati, nonché dei datori di lavoro a titolo di anticipi concessi su tali crediti.

(...).

Il regolamento del 1963 sulla retribuzione del personale delle ferrovie

15 I dipendenti delle ferrovie austriache assunti fino al 31 dicembre 1995 rientravano nel sistema di avanzamento definito dall'articolo 3 del regolamento del 1963 sulla retribuzione del personale delle ferrovie (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl. 170/1963; in prosieguo: il «BO 1963»), che dispone quanto segue:

«(1) La data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera va determinata considerando anteriori alla data di assunzione, fatta eccezione per i periodi precedenti il compimento del diciottesimo anno di età e con riserva delle disposizioni restrittive dei paragrafi da 4 a 7:

a) i periodi menzionati al paragrafo 2, integralmente;

b) la metà degli altri periodi.

(2) Ai sensi del paragrafo 1, lettera a), vanno considerati come precedenti il giorno dell'assunzione:

1. il periodo di svolgimento di un'attività lavorativa che rappresenti almeno la metà del tempo prescritto per i lavoratori a tempo pieno nel contesto di un rapporto di lavoro nelle ferrovie austriache. (...)

(...)

(6) È vietato prendere in considerazione più volte lo stesso periodo, fatta salva la doppia considerazione prevista all'articolo 32 del [regolamento del 1974 sulla retribuzione del personale delle ferrovie (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. 263)] (...).

La legge sulle ferrovie federali

¹⁶ In seguito a un accordo tra le parti sociali, è stata adottata la legge sulle ferrovie federali (Bundesbahngesetz, BGBl. I, n. 852/1992; in prosieguo: l' «ÖBB-G») è stata modificata con una legge del 2011 (BGBl. I. 129/2011, in prosieguo: la «legge del 2011» . Tale legge modifica segnatamente il sistema sancito dall'articolo 3 della BO 1963. L'articolo 53a dell' ÖBB-G dispone attualmente quanto segue:

«(1) Per i dipendenti e i pensionati che entrano o sono entrati al servizio delle ferrovie austriache (ÖBB) (...) entro il 31 dicembre 2004 e la cui data individuale di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera è o è stata fissata sulla base dell'articolo 3 della [BO 1963], tale data viene rideterminata, previa comunicazione dei periodi di servizio da computare, in conformità alle seguenti disposizioni:

1. Per la determinazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera, sono considerati precedenti la data dell'assunzione (...) i periodi da computare (Z 2) successivi al 30 giugno dell'anno nel corso del quale nove anni scolastici sono stati o avrebbero dovuto essere portati a termine successivamente all'ingresso nel primo grado di insegnamento scolastico.
2. I periodi da computare risultano dalle norme sul computo in vigore definite dalle disposizioni applicabili della BO 1963 (...).

(2) In caso di nuova fissazione della data individuale di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera in conformità al paragrafo (1), si applicano le seguenti disposizioni:

1. Ciascun periodo necessario per l'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti retributivi viene prolungato di un anno.
2. L'avanzamento ha luogo il 1° gennaio successivo al compimento di ciascun periodo necessario per l'avanzamento di carriera (data di avanzamento).
3. La nuova fissazione della data individuale di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera non diviene efficace se essa implica un peggioramento delle condizioni retributive rispetto alla fissazione anteriore di tale data.

(...)

(4) La prova dei periodi di servizio da computare in conformità al paragrafo (1) deve essere debitamente apportata dai dipendenti e dai pensionati, per la nuova fissazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera, mediante un formulario fornito dal datore di lavoro. Per coloro i quali non producono tale prova ovvero producono una prova errata o incompleta, la data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera sino a quel momento ad essi applicabile conserva la sua efficacia (...).

(5) In relazione ai crediti retributivi originati dalla nuova fissazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera, il periodo intercorrente tra il 18 giugno 2009 e la data di pubblicazione [della legge del 2011] non deve essere computato nel termine di prescrizione triennale».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 17 Il sig. Starjakob, nato l'11 maggio 1965, ha iniziato a lavorare il 1° febbraio 1990 presso una società nei cui diritti è subentrata l'ÖBB. La data di riferimento ai fini del suo avanzamento di carriera è stata determinata computando per metà il periodo di formazione svolto dal sig. Starjakob dopo il compimento del diciottesimo anno di età, mentre quello svolto prima di tale data non è stato computato, in conformità con l'articolo 3 della BO 1963.
- 18 Nel 2012, fondandosi sulla sentenza Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), il sig. Starjakob ha agito in giudizio nei confronti dell'ÖBB chiedendo il versamento della differenza di trattamento che avrebbe dovuto essergli corrisposta, per il periodo che va dal 2007 al 2012, se la data di riferimento ai fini del suo avanzamento di carriera fosse stata calcolata tenendo conto del periodo di formazione svolto prima del compimento del diciottesimo anno di età.
- 19 Il Landesgericht Innsbruck (tribunale regionale di Innsbruck) ha respinto il ricorso, ritenendo che l'articolo 53a dell'ÖBB-G sopprimesse la discriminazione fondata sull'età. Esso ha ritenuto che il sig. Starjakob poteva chiedere che la data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera fosse calcolata in conformità con il paragrafo 1 di tale articolo solo qualora avesse accettato le conseguenze legate a tale nuova data di riferimento esposte al paragrafo 2 di detto articolo, relative al prolungamento dei periodi necessari per l'avanzamento di carriera, e avesse fornito la prova dei periodi di servizio da computare in applicazione del paragrafo 4 del medesimo articolo (obbligo di cooperazione). Poiché il sig. Starjakob non ha ancora fornito tale prova, la data di riferimento fissata ai fini del suo avanzamento di carriera in forza dell'articolo 3 della BO 1963 resta valida.
- 20 In appello, l'Oberlandesgericht Innsbruck (Corte d'appello regionale di Innsbruck) ha accolto la domanda del sig. Starjakob. Esso ha ritenuto che, in assenza di tali prove, la situazione giuridica applicabile a quest'ultimo fosse quella stabilita dalla BO 1963, ma che quest'ultima fosse discriminatoria. Di conseguenza, ha considerato che occorresse determinare una nuova data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera del sig. Starjakob che computasse il periodo di formazione svolto prima del compimento del diciottesimo anno di età, pur senza applicargli il prolungamento dei periodi richiesti ai fini dell'avanzamento.
- 21 È in tale contesto che, adito su ricorso, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se l'articolo 21 della [Carta], in combinato disposto con gli articoli 7, paragrafo 1, 16 e 17 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che:
- a) un lavoratore, per il quale il datore di lavoro abbia fissato, in un primo momento, una data di riferimento inesatta ai fini dell'avanzamento di carriera fondata su un computo, disposto per legge, dei pregressi periodi di servizio, il quale risulti discriminatorio in ragione dell'età, abbia diritto in ogni caso al pagamento della differenza di trattamento sulla base della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera non discriminatoria,
 - b) o piuttosto nel senso che lo Stato membro di cui trattasi, attraverso un computo non discriminatorio dei pregressi periodi di servizio, abbia la facoltà di eliminare la discriminazione fondata sull'età anche senza compensazione economica (mediante una nuova fissazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera con contestuale prolungamento del periodo utile ai fini dell'avanzamento di carriera), in particolare nel caso in cui tale soluzione, neutrale dal punto di vista retributivo, miri a salvaguardare la solvibilità del datore di lavoro nonché ad evitare un eccessivo onere connesso con il nuovo computo.

2) In caso di soluzione positiva della prima questione, lettera b):

Se il legislatore possa:

- a) introdurre un siffatto computo non discriminatorio dei pregressi periodi di servizio anche retroattivamente (nel presente caso con [la legge del 2011]) oppure
- b) se esso si applichi solo dal momento dell'adozione ovvero della pubblicazione delle nuove disposizioni in materia di computo e di avanzamento di carriera.

3) In caso di soluzione affermativa della questione sub 1), lettera b):

Se l'articolo 21 della [Carta], in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, nonché con l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che:

- a) una norma di legge, la quale preveda, in relazione ai periodi di lavoro prestato all'inizio della carriera, un più lungo periodo ai fini dell'avanzamento di carriera e renda pertanto più difficile l'avanzamento nei successivi livelli retributivi, costituisce una discriminazione indiretta fondata sull'età,
- b) e, in caso di soluzione affermativa, nel senso che una siffatta norma, in considerazione della poca esperienza professionale all'inizio della carriera, sia appropriata e necessaria.

4) In caso di soluzione positiva della questione sub 1, lettera b):

Se gli articoli 7, paragrafo 1, e 8, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che sia lecito ovvero giustificato, per ragioni di rispetto dei diritti quesiti e del legittimo affidamento, il fatto che una precedente norma discriminatoria in ragione dell'età continui a produrre effetti per il solo motivo di proteggere il lavoratore, nel suo interesse, dagli svantaggi reddituali determinati da una nuova norma non discriminatoria (clausola di salvaguardia della retribuzione).

5) In caso di soluzione affermativa delle questioni sub 1), lettera b) e sub 3), lettera b):

- a) Se il legislatore possa disporre un obbligo di cooperazione del lavoratore ai fini della determinazione dei pregressi periodi di servizio computabili (onere di cooperazione) e subordinare il passaggio al nuovo sistema di computo e di avanzamento di carriera all'adempimento di detto onere.
- b) Se un lavoratore, il quale ometta di prestare la cooperazione a lui richiesta nella rideterminazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera in base al nuovo sistema non discriminatorio di computo e di avanzamento, e pertanto non si avvalga consapevolmente della norma non discriminatoria, restando volontariamente nel precedente sistema discriminatorio in ragione dell'età, possa far valere una discriminazione fondata sull'età determinata dal precedente sistema, oppure se la permanenza nel precedente sistema discriminatorio, al solo fine di poter far valere pretese pecuniarie, costituisca un abuso di diritto.

- 6) In caso di soluzione affermativa della prima questione, lettera a) o della prima questione, lettera b), e della seconda questione, lettera b):

Se il principio di tutela effettiva, basato sul diritto dell'Unione, di cui all'articolo 47, primo comma, della [Carta], e all'articolo 19, paragrafo 1, TUE, imponga che la prescrizione di diritti fondati sul diritto dell'Unione non cominci a decorrere prima di una chiara definizione del contesto giuridico a seguito di pubblicazione di una decisione specifica della Corte di giustizia dell'Unione europea.

- 7) In caso di soluzione affermativa della prima questione, lettera a) o della prima questione, lettera b), e della seconda questione, lettera b):

Se il principio di equivalenza, ai sensi del diritto dell'Unione, imponga di estendere una sospensione della prescrizione, prevista dalla normativa nazionale in relazione ai diritti fondati su un nuovo sistema di computo e di avanzamento di carriera (articolo 53a, paragrafo 5, [dell'ÖBB-G]), alle differenze di trattamento risultanti da un precedente sistema discriminatorio in ragione dell'età».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione, lettera b), e sulla quarta questione

- 22 Con la prima questione, lettera b), e con la quarta questione, che occorre esaminare congiuntamente e per prime, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se il diritto dell'Unione, segnatamente gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, computa i periodi di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età e simultaneamente prolunga di un anno il periodo richiesto al fine dell'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti retributivi.
- 23 In una prima fase, occorre verificare se, dall'applicazione dell'articolo 53a dell'ÖBB-G risulti una differenza di trattamento ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. A tale proposito, va rammentato che, ai sensi di tale disposizione, per «“principio della parità di trattamento” s'intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» di tale direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della stessa precisa che, ai fini dell'applicazione del paragrafo 1 di tale articolo, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva in parola, una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra in una situazione analoga.
- 24 Nel procedimento principale, le categorie di persone rilevanti ai fini di tale comparazione sono, da un lato, i dipendenti la cui esperienza sia stata acquisita, anche solo parzialmente, prima dei diciotto anni (in prosieguo: i «dipendenti sfavoriti dal regime anteriore») e, dall'altro, quelli che hanno maturato, dopo averne raggiunto l'età, un'esperienza dello stesso tipo e di una durata paragonabile (in prosieguo: i «dipendenti favoriti dal regime anteriore»).
- 25 Per quanto concerne la sussistenza di una differenza di trattamento tra queste due categorie di dipendenti, dal fascicolo presentato alla Corte emerge che, in seguito alla sentenza Hütter (EU:C:2009:381), il legislatore austriaco ha instaurato, con l'adozione dell'articolo 53a dell'ÖBB-G, un regime di retribuzione e di avanzamento che consente di computare, ai fini della determinazione della data di riferimento per l'avanzamento, i periodi di servizio posteriori al 30 giugno successivo alla fine della scolarità obbligatoria generale di nove anni, siano essi svolti prima o dopo il compimento del diciottesimo anno di età. Come osservato dal giudice del rinvio, tale data di riferimento è ormai determinata senza discriminazione fondata sull'età.

- 26 Si deve tuttavia esaminare se l'articolo 53a dell'ÖBB-G continui ad applicare un trattamento diverso alle due categorie di dipendenti interessate.
- 27 A tale proposito, si deve rilevare che i dipendenti sfavoriti dal regime anteriore che, sulla base dell'articolo 53a, paragrafo 4, dell'ÖBB-G, ottengono che siano presi in considerazione i periodi di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età, vengono assoggettati al paragrafo 2 di tale articolo, che prevede che ciascun periodo necessario per l'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti retributivi viene prorogato di un anno, circostanza che prolunga di tre anni il periodo necessario per ottenere un avanzamento successivo.
- 28 Per contro, per quanto riguarda i dipendenti favoriti dal regime anteriore, si deve constatare che essi non hanno alcuna ragione di chiedere l'applicazione nei loro confronti del nuovo calcolo della data di riferimento ai fini del loro avanzamento di carriera, in quanto questi non hanno svolto periodi di servizio prima del compimento del diciottesimo anno di età. In ogni caso, l'articolo 53a, paragrafo 2, punto 3, dell'ÖBB-G prevede che la nuova fissazione della data individuale di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera non diviene efficace se essa implica un peggioramento delle condizioni retributive rispetto al metodo di fissazione anteriore di tale data. Orbene, poiché, in applicazione di tale disposizione, la durata richiesta per ottenere un avanzamento di carriera è prolungata di un anno in ciascuno dei primi tre scatti retributivi, circostanza che comporta nei loro confronti un peggioramento delle condizioni retributive, a detti dipendenti favoriti non verrà applicata tale disposizione, contrariamente ai dipendenti sfavoriti dal regime anteriore che hanno fornito la loro cooperazione ai fini del nuovo calcolo della loro data di riferimento.
- 29 Pertanto, con l'adozione dell'articolo 53a, paragrafo 2, punto 1, dell'ÖBB-G, il legislatore austriaco ha introdotto una disposizione che continua ad applicare un trattamento diverso tra i dipendenti sfavoriti dal regime anteriore e quelli che sono stati favoriti da tale regime, per quanto riguarda la loro posizione retributiva e la corrispondente retribuzione.
- 30 In tal modo, la normativa nazionale in esame nel procedimento principale non soltanto elimina il vantaggio derivante dal computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, come deriva dal punto 27 della presente sentenza, ma svantaggia inoltre soltanto i dipendenti sfavoriti dal regime anteriore in quanto il prolungamento dei termini di avanzamento è applicabile soltanto a questi ultimi. Pertanto, gli effetti sfavorevoli di tale regime nei confronti di tali dipendenti non sono cessati totalmente (sentenza Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 34).
- 31 Poiché il prolungamento di un anno di ciascun periodo richiesto ai fini dell'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti si applica solo ai dipendenti che hanno svolto periodi di servizio prima di aver compiuto diciotto anni, si deve constatare che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale comporta una differenza di trattamento direttamente basata sull'età ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 (v., in tal senso, sentenza Schmitzer, EU:C:2014:2359, punto 35).
- 32 In una seconda fase occorre esaminare se tale differenza di trattamento possa essere giustificata.
- 33 L'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 precisa infatti che gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento fondate sull'età non costituiscano discriminazioni qualora 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 (sentenza Schmitzer, EU:C:2014:2359, punto 37).

- 34 La Corte ha più volte dichiarato che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale 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 Schmitzer, EU:C:2014:2359, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).
- 35 Secondo il giudice del rinvio la normativa di cui trattasi nel procedimento principale è anzitutto destinata a stabilire un regime di retribuzione e di avanzamento non discriminatorio. Nell'ambito di tale riforma, le norme che subordinano la revisione delle date di riferimento alla domanda di ciascun interessato nonché quelle relative al prolungamento dei termini di avanzamento perseguono obiettivi di neutralità finanziaria, di economia amministrativa, di rispetto dei diritti quesiti e di tutela del legittimo affidamento.
- 36 Per quanto riguarda, da un lato l'obiettivo tendente alla neutralità finanziaria della normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, occorre ricordare che il diritto dell'Unione non osta a che gli Stati membri tengano conto di considerazioni di bilancio parallelamente ad altre di ordine politico, sociale o demografico, purché, nel fare ciò, essi rispettino, in particolare, il principio generale del divieto di discriminazioni fondate sull'età. A tale riguardo, sebbene determinate considerazioni di bilancio possano essere alla base di scelte di politica sociale di uno Stato membro ed influenzare la natura o l'entità delle misure che questo intende adottare, simili considerazioni non possono però, di per sé sole, costituire una finalità legittima ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 (sentenza Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, punti 73 e 74). Lo stesso dicasi per quanto concerne le considerazioni di ordine amministrativo menzionate dal giudice del rinvio e dal governo austriaco (v., in tal senso, sentenza Schmitzer, EU:C:2014:2359, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).
- 37 Per quanto riguarda, dall'altro lato, il rispetto dei diritti quesiti e la protezione del legittimo affidamento dei dipendenti favoriti dal regime anteriore per quanto attiene alla loro retribuzione, si deve osservare che essi costituiscono obiettivi legittimi di politica del lavoro e del mercato del lavoro che possono giustificare, per un periodo transitorio, il mantenimento delle retribuzioni anteriori e conseguentemente di un regime discriminatorio fondato sull'età (sentenza Schmitzer, EU:C:2014:2359, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).
- 38 Nella fattispecie, si deve constatare che poiché l'articolo 53a, paragrafo 2, numero 3, dell'ÖBB-G prevede che la nuova fissazione della data individuale di riferimento ai fini dell'avanzamento non divenga efficace qualora implichi un peggioramento delle condizioni retributive dei dipendenti interessati, il nuovo sistema di retribuzione garantisce i diritti quesiti per quanto riguarda la loro retribuzione.
- 39 Tali obiettivi non possono tuttavia giustificare una misura che mantiene in via definitiva, anche se soltanto per determinate persone, la differenza di trattamento fondata sull'età che la riforma di un regime discriminatorio, nella quale tale misura si inserisce, intende eliminare. Una misura del genere, anche se idonea a garantire la tutela dei diritti quesiti e del legittimo affidamento nei confronti dei dipendenti favoriti dal regime anteriore, non è atta a instaurare un regime non discriminatorio per i dipendenti sfavoriti dal regime anteriore (sentenza Schmitzer, EU:C:2014:2359, punto 44).
- 40 Deriva dal complesso delle considerazioni che precedono che si deve rispondere alla prima questione, lettera b) e alla quarta questione dichiarando che il diritto dell'Unione, segnatamente gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, computa i periodi di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età, ma che comporta simultaneamente una norma, applicabile in realtà solo ai dipendenti vittime di tale discriminazione, che prolunga di un anno il periodo richiesto al fine dell'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti retributivi e mantiene, in tal modo, in via definitiva una differenza di trattamento fondata sull'età.

Sulla prima questione, lettera a)

- 41 Con la prima questione, lettera a), il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 16 e 17 della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che una normativa nazionale, che intende porre fine a una discriminazione fondata sull'età, debba necessariamente consentire a un dipendente, per il quale i periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età non siano stati computati nel calcolo del suo avanzamento di carriera, di ottenere una compensazione finanziaria corrispondente al versamento della differenza tra la retribuzione che egli avrebbe ottenuto in assenza di una tale discriminazione e quella che ha effettivamente ottenuto.
- 42 A tale riguardo, occorre rilevare che l'articolo 17 della direttiva 2000/78 non è rilevante ai fini della questione posta, la quale riguarda non la violazione di disposizioni nazionali adottate in applicazione di tale direttiva, bensì l'applicazione di una normativa nazionale che, come deriva dalla risposta alla prima questione, lettera b), e alla quarta questione, comporta di per sé una discriminazione fondata sull'età, contraria a detta direttiva.
- 43 Occorre ricordare, poi, che conformemente all'articolo 16 della direttiva 2000/78, gli Stati membri sono tenuti ad abrogare tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento.
- 44 Tale articolo non impone agli Stati membri o a un datore di lavoro privato un provvedimento determinato in caso di violazione del divieto di discriminazione, ma lascia loro la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo che esso contempla, in relazione alle diverse situazioni che possono presentarsi.
- 45 Occorre pertanto considerare che detto articolo deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale che intende porre fine a una discriminazione fondata sull'età, non deve necessariamente consentire a un dipendente, per il quale i periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età non siano stati computati nel calcolo del suo avanzamento di carriera, di ottenere una compensazione finanziaria corrispondente al versamento della differenza tra la retribuzione che egli avrebbe ottenuto in assenza di tale discriminazione e quella che ha effettivamente ottenuto.
- 46 Ciò detto, in forza di una costante giurisprudenza, quando una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, sia stata constatata e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata, regime che, in assenza della corretta applicazione del diritto dell'Unione, resta il solo sistema di riferimento valido (v. sentenze Jonkman e a., da C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373, punto 39, e Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, punto 51).
- 47 La Corte ha precisato che tale soluzione è destinata a essere applicata soltanto in presenza di un sistema di riferimento valido (v. sentenza Specht e a., da C-501/12 a C-506/12, EU:C:2014:2005, punto 96). Orbene, ciò avviene nel procedimento principale.
- 48 Come deriva dalla risposta alla prima questione, lettera b), e alla quarta questione, dopo l'adozione della normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale è ancora assente una corretta applicazione del diritto dell'Unione, segnatamente della direttiva 2000/78. Il regime applicabile ai dipendenti favoriti dal regime anteriore resta pertanto l'unico sistema di riferimento valido. Il ripristino della parità di trattamento in una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale comporta pertanto la concessione, ai dipendenti sfavoriti dal regime anteriore, dei medesimi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i dipendenti favoriti da tale regime, per quanto riguarda tanto il computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, tanto l'avanzamento negli scatti retributivi.

49 Da quanto precede deriva che si deve rispondere alla prima questione, lettera a), dichiarando che il diritto dell'Unione, segnatamente l'articolo 16 della direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale, che intende porre fine a una discriminazione fondata sull'età, non deve necessariamente consentire a un dipendente, per il quale i periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età non siano stati computati nel calcolo del suo avanzamento di carriera, di ottenere una compensazione finanziaria corrispondente al versamento della differenza tra la retribuzione che egli avrebbe ottenuto in assenza di una tale discriminazione e quella che ha effettivamente ottenuto. Tuttavia, in una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale, e finché non venga attuato un sistema che sopprima la discriminazione fondata sull'età in maniera conforme a quanto previsto dalla direttiva 2000/78, il ripristino della parità di trattamento comporta la concessione, ai dipendenti sfavoriti dal regime anteriore, dei medesimi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i dipendenti favoriti da tale regime, per quanto riguarda il computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, ma altresì l'avanzamento negli scatti retributivi.

Sulla seconda e terza questione

50 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, lettera b), e alla quarta questione, non è necessario rispondere alla seconda e alla terza questione sollevate dal giudice del rinvio.

Sulla quinta questione

51 Con la quinta questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione, segnatamente la direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che esso osta a che il legislatore nazionale preveda, ai fini del computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, un obbligo di cooperazione in forza del quale il dipendente è tenuto a fornire al suo datore di lavoro le prove relative a tali periodi e che, in assenza di tale cooperazione, la data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera precedentemente applicabile nei suoi confronti debba essere mantenuta. Tale giudice domanda altresì, se la circostanza che un dipendente non rispetti tale obbligo e, di conseguenza, rimanga volontariamente nel precedente sistema, al solo fine di poter far valere pretese pecuniarie, costituisca un abuso di diritto.

52 A tale proposito emerge dal fascicolo di cui dispone la Corte che la determinazione della nuova data individuale di riferimento necessita della cooperazione del dipendente interessato e che questi è tenuto, conformemente all'articolo 53a, paragrafo 4, prima frase, dell'ÖBB-G, a rendere noti al suo datore di lavoro i periodi di servizio precedenti al compimento del diciottesimo anno di età. In forza dell'articolo 53a, paragrafo 4, seconda frase, dell'ÖBB-G, se il dipendente non fornisce tali informazioni la data di riferimento ai fini del suo avanzamento di carriera, determinata in applicazione dell'articolo 3 della BO 1963, è mantenuta.

53 Tale cooperazione è necessaria per poter calcolare una data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera esente da discriminazioni, in quanto non si può ragionevolmente pretendere dal datore di lavoro che determini egli stesso i periodi di servizio precedenti per ciascuno dei suoi dipendenti. Occorre inoltre rilevare che sono in gioco gli interessi personali del dipendente e che l'obbligo di cooperazione costituisce una premessa necessaria affinché il datore di lavoro possa conformarsi ai suoi obblighi di legge, in particolare quelli derivanti dall'articolo 53a, paragrafo 1, punto 1, dell'ÖBB-G, che è stato adottato al fine di tenere conto degli insegnamenti derivanti dalla sentenza Hütter (EU:C:2009:381).

- 54 Occorre constatare, di conseguenza, che né l'articolo 16 della direttiva 2000/78 né nessun'altra disposizione della stessa ostano a che una disposizione, quale l'articolo 53a, paragrafo 4, dell'ÖBB-G, preveda un obbligo di cooperazione in forza del quale il dipendente è tenuto a fornire al suo datore di lavoro, ai fini del loro computo, le prove relative ai periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età.
- 55 Per quanto concerne l'eventuale esistenza di un abuso di diritto, va ricordato che secondo una giurisprudenza costante della Corte, i soggetti dell'ordinamento non possono avvalersi fraudolentemente o abusivamente delle norme dell'Unione europea (v., in particolare, sentenze Halifax e a., C-255/02, EU:C:2006:121, punto 68; SICES e a., C-155/13, EU:C:2014:145, punto 29, nonché Torresi, C-58/13 e C-59/13, EU:C:2014:2088, punto 42).
- 56 L'accertamento dell'esistenza di una pratica abusiva richiede che ricorrano un elemento oggettivo e un elemento soggettivo. Per quanto riguarda l'elemento oggettivo, deve risultare da un insieme di circostanze oggettive che, nonostante il rispetto formale delle condizioni previste dalla normativa dell'Unione, l'obiettivo perseguito da tale normativa non è stato raggiunto. Quanto all'elemento soggettivo, deve risultare che sussiste una volontà di ottenere un vantaggio indebito derivante dalla normativa dell'Unione mediante la creazione artificiosa delle condizioni necessarie per il suo ottenimento (v. sentenza Torresi, EU:C:2014:2088, punti da 44 a 46 e giurisprudenza ivi citata).
- 57 Nel procedimento principale, deriva dalla risposta fornita alle questioni prima e quarta che la normativa nazionale di cui trattasi comporta sempre una discriminazione fondata sull'età. In tale contesto, e alla luce di quanto esposto ai punti da 46 a 48 della presente sentenza, il rifiuto del sig. Starjakob di cooperare ai fini dell'applicazione di tale normativa e la sua azione diretta, per ristabilire la parità di trattamento rispetto ai dipendenti favoriti dal regime anteriore, a ottenere il versamento della differenza di retribuzione che avrebbe dovuto essergli corrisposta per il periodo dal 2007 al 2012 se la data di riferimento ai fini del suo avanzamento di carriera fosse stata calcolata computando il periodo di servizio svolto prima del compimento del diciottesimo anno di età, non possono essere considerate un abuso di diritto inteso a ottenere un vantaggio indebito derivante dalla normativa dell'Unione.
- 58 Alla luce di quanto precede si deve rispondere alla quinta questione dichiarando che il diritto dell'Unione, segnatamente l'articolo 16 della direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che esso non osta a che il legislatore nazionale preveda, ai fini del computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, un obbligo di cooperazione in forza del quale il dipendente è tenuto a fornire al suo datore di lavoro le prove relative a tali periodi. Tuttavia, non costituisce un abuso di diritto la circostanza che un dipendente rifiuti di cooperare ai fini dell'applicazione di una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che comporta una discriminazione fondata sull'età, contraria alla direttiva 2000/78, né la sua azione diretta a ottenere un versamento volto a ristabilire la parità di trattamento rispetto ai dipendenti favoriti dal regime anteriore.

Sulla sesta questione

- 59 Con la sesta questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il principio di effettività debba essere interpretato nel senso che esso impone che un termine nazionale di prescrizione di diritti fondati sull'ordinamento giuridico dell'Unione non inizi a decorrere prima della pronuncia di una sentenza della Corte che definisce chiaramente la situazione giuridica in materia.
- 60 Secondo il giudice del rinvio, il giudice di appello è dell'avviso che, fino alla pronuncia della sentenza Hütter (EU:C:2009:381) sussistesse un ostacolo giuridico all'azione diretta alla realizzazione dei diversi diritti alla rivalutazione e che, pertanto, il termine di prescrizione non aveva potuto iniziare a decorrere prima del 18 giugno 2009, data di pronuncia di tale sentenza.

- 61 Occorre ricordare, a tale proposito, che in forza di una costante giurisprudenza, in mancanza di una disciplina dell'Unione in materia, spetta all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro designare i giudici competenti e stabilire le modalità procedurali dei ricorsi giurisdizionali intesi a garantire la piena tutela dei diritti spettanti ai soggetti dell'ordinamento in forza del diritto dell'Unione purché dette modalità non siano meno favorevoli di quelle che disciplinano ricorsi analoghi fondati sul diritto interno (principio di equivalenza), né rendano praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (v., in particolare, sentenza *Fiamingo e a.*, C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 63 e giurisprudenza ivi citata).
- 62 Per quanto concerne il principio di effettività, la Corte ha riconosciuto compatibile con il diritto dell'Unione la fissazione di ragionevoli termini di ricorso a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto, purché termini del genere non siano tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (sentenza *Pohl*, C-429/12, EU:C:2014:12, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).
- 63 Quanto alla questione se la data di pronuncia della sentenza *Hütter* (EU:C:2009:381) incida sulla determinazione del *dies a quo* di un termine di prescrizione fissato dal diritto nazionale, occorre ricordare che l'interpretazione di una norma di diritto dell'Unione data dalla Corte nell'esercizio della competenza attribuitale dall'articolo 267 TFUE chiarisce e precisa, quando ve ne sia bisogno, il significato e la portata di detta norma, quale deve o avrebbe dovuto essere intesa e applicata dal momento della sua entrata in vigore. In altri termini, una sentenza pregiudiziale ha un valore non costitutivo bensì puramente dichiarativo, con la conseguenza che i suoi effetti risalgono, in linea di principio, alla data di entrata in vigore della norma interpretata (sentenza *Pohl*, EU:C:2014:12, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).
- 64 Quanto al *dies a quo* del termine di prescrizione, la Corte ha precisato che esso rientra, in linea di principio, nell'ambito del diritto nazionale e che l'eventuale accertamento da parte della Corte di una violazione del diritto dell'Unione è in linea di massima ininfluenza su detto *dies a quo* (sentenza *Pohl*, EU:C:2014:12, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).
- 65 Pertanto, occorre rilevare che la data di pronuncia della sentenza *Hütter* (EU:C:2009:381) è inconferente quanto al *dies a quo* del termine di prescrizione oggetto del procedimento principale e, pertanto, risulta inconferente ai fini della valutazione del rispetto, nell'ambito di tale procedimento, del principio di effettività (v., in tal senso, sentenza *Pohl*, EU:C:2014:12, punto 32).
- 66 Come emerge dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, in conformità con l'articolo 1480 dell'ABGB, il diritto di chiedere una rivalutazione della retribuzione e una rettifica della classificazione si prescrive per non uso in 30 anni. Tale termine di prescrizione inizia a decorrere, nel procedimento principale, il giorno in cui è stato effettuato l'inquadramento del dipendente da parte del datore di lavoro, ovvero la data di inizio del rapporto di lavoro.
- 67 Non può essere contestato che un tale termine costituisca un termine ragionevole di ricorso, a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto, ai sensi della giurisprudenza menzionata al punto 62 della presente sentenza.
- 68 In aggiunta, il giudice del rinvio fa osservare che, nel procedimento principale, il diritto del sig. *Starjakob* di chiedere una rivalutazione della data di riferimento non è prescritto.
- 69 Alla luce di quanto precede, si deve rispondere alla sesta questione dichiarando che il principio di effettività deve essere interpretato nel senso che, in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, esso non osta a che un termine nazionale di prescrizione di diritti fondati sull'ordinamento giuridico dell'Unione inizi a decorrere prima della pronuncia di una sentenza della Corte che definisce chiaramente la situazione giuridica in materia.

Sulla settima questione

- 70 Con la settima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il principio di equivalenza debba essere interpretato nel senso che la sospensione della prescrizione, prevista da una nuova normativa nazionale in relazione ai diritti fondati sul computo di periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, vada estesa alle azioni volte a ottenere il versamento della differenza tra la retribuzione che sarebbe stata percepita in assenza della discriminazione fondata sull'età e quella effettivamente percepita sulla base di una precedente normativa, che comportava una discriminazione del genere.
- 71 Va ricordato, in aggiunta alla giurisprudenza citata al punto 61 della presente sentenza, che il principio di equivalenza richiede che la complessiva disciplina dei ricorsi si applichi indistintamente ai ricorsi fondati sulla violazione del diritto dell'Unione e a quelli simili fondati sulla violazione del diritto interno (sentenze *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, punto 33, e *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, punto 19).
- 72 Come emerge dal fascicolo di cui dispone la Corte, un ricorso diretto a far valere crediti retributivi, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, è soggetto alla prescrizione triennale risultante dal combinato disposto dell'articolo 1486, paragrafo 5, dell'ABGB e dell'articolo 29, paragrafo 1, del GIGB. Per contro, i dipendenti che hanno fornito la cooperazione di cui all'articolo 53a, paragrafo 4, dell'ÖBB-G beneficiano della sospensione della prescrizione prevista al paragrafo 5 di tale articolo. Secondo il giudice del rinvio, alla luce del principio di equivalenza, la sospensione della prescrizione di cui a quest'ultima disposizione dovrebbe altresì applicarsi ai ricorsi diretti a far valere crediti retributivi fondati sulla discriminazione basata sull'età derivante dal regime precedente.
- 73 Tuttavia, occorre constatare che una disposizione come quella dell'articolo 53a, paragrafo 5, dell'ÖBB-G, è una disposizione di procedura che disciplina i ricorsi fondati sulla violazione non del diritto nazionale, bensì del diritto dell'Unione, in quanto essa è stata adottata al fine di tenere conto degli insegnamenti derivanti dalla sentenza *Hütter* (EU:C:2009:381); tale sospensione riguarda, del resto, solo il periodo che va dal giorno di pronuncia di tale sentenza a quello della pubblicazione della legge del 2011.
- 74 Da ciò deriva pertanto che, poiché il rispetto del principio di equivalenza presuppone che la norma nazionale si applichi indistintamente ai ricorsi fondati su una violazione del diritto dell'Unione e a quelli fondati su una violazione del diritto nazionale, tale principio non è rilevante in una situazione come quella del procedimento principale che riguarda due tipi di ricorsi fondati, sia l'uno sia l'altro, su una violazione del diritto dell'Unione.
- 75 Alla luce delle considerazioni che precedono il principio di equivalenza è privo di rilevanza in una situazione come quella oggetto del procedimento principale.

Sulle spese

- 76 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 (Seconda Sezione) dichiara:

- 1) Il diritto dell'Unione, segnatamente gli articoli 2 e 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, deve essere interpretato**

nel senso che esso osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, computa i periodi di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età, ma che comporta simultaneamente una norma, applicabile in realtà solo ai dipendenti vittime di tale discriminazione, che prolunga di un anno il periodo richiesto al fine dell'avanzamento in ciascuno dei primi tre scatti retributivi e mantiene, in tal modo, in via definitiva una differenza di trattamento fondata sull'età.

- 2) Il diritto dell'Unione, segnatamente l'articolo 16 della direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale che intende porre fine a una discriminazione fondata sull'età, non deve necessariamente consentire a un dipendente, per il quale i periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età non siano stati computati nel calcolo del suo avanzamento di carriera, di ottenere una compensazione finanziaria corrispondente al versamento della differenza tra la retribuzione che egli avrebbe ottenuto in assenza di una tale discriminazione e quella che ha effettivamente ottenuto. Tuttavia, in una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale, e finché non venga attuato un sistema che sopprima la discriminazione fondata sull'età in maniera conforme a quanto previsto dalla direttiva 2000/78, il ripristino della parità di trattamento comporta la concessione, ai dipendenti che hanno acquisito esperienza, almeno in parte, prima del compimento del diciottesimo anno di età, dei medesimi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i dipendenti che hanno ottenuto, dopo aver raggiunto detta età, un'esperienza della medesima natura e di analoga durata, per quanto riguarda il computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, ma altresì l'avanzamento negli scatti retributivi.
- 3) Il diritto dell'Unione, segnatamente l'articolo 16 della direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che esso non osta a che il legislatore nazionale preveda, ai fini del computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, un obbligo di cooperazione in forza del quale il dipendente è tenuto a fornire al suo datore di lavoro le prove relative a tali periodi. Tuttavia, non costituisce un abuso di diritto la circostanza che un dipendente rifiuti di cooperare ai fini dell'applicazione di una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che comporta una discriminazione fondata sull'età, contraria alla direttiva 2000/78, né la sua azione diretta a ottenere un versamento volto a ristabilire la parità di trattamento rispetto ai dipendenti che hanno ottenuto, dopo aver raggiunto detta età, un'esperienza della medesima natura e di durata analoga alla sua.
- 4) Il principio di effettività deve essere interpretato nel senso che, in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, esso non osta a che un termine nazionale di prescrizione di diritti fondati sull'ordinamento giuridico dell'Unione inizi a decorrere prima della pronuncia di una sentenza della Corte che definisce chiaramente la situazione giuridica in materia.

Firme