



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

11 novembre 2014*

«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 la considerazione, ai fini della determinazione della retribuzione, di periodi di formazione e 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-530/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Verwaltungsgerichtshof (Austria), con decisione del 16 settembre 2013, pervenuta in cancelleria l'8 ottobre 2013, nel procedimento

Leopold Schmitzer

contro

Bundesministerin für Inneres,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da V. Skouris, presidente, K. Lenaerts, vicepresidente, A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, C. Vajda, S. Rodin e K. Jürimäe, presidenti di sezione, A. Rosas, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Malenovský, A. Arabadjiev (relatore), M. Safjan e F. Biltgen, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo austriaco, da C. Pesendorfer, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Martin, in qualità di agenti,

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

* Lingua processuale: il tedesco.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») nonché degli articoli 2, 6, paragrafo 1, e 16 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 tra il sig. Schmitzer e la Bundesministerin für Inneres (ministra federale dell'Interno) in merito alla liceità del regime di retribuzione del pubblico impiego adottato dal legislatore austriaco al fine 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 recita:

«1. Ai fini della presente direttiva, 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.

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 Secondo l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della richiamata direttiva, essa si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene, in particolare, all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di retribuzione.
- 6 L'articolo 6 della direttiva 2000/78 è così formulato:

«1. 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 9 di tale direttiva, rubricato «Difesa dei diritti», al paragrafo 1 così dispone:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

- 8 L'articolo 16 della direttiva 2000/78, rubricato «Conformità», recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

(...)

- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi (...) siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

Il diritto austriaco

Il regime anteriore alla legge di riforma

- 9 Nella versione in vigore fino alla modifica retroattiva, introdotta con la legge federale del 30 agosto 2010, recante modifica della legge del 1979 relativa allo statuto dei dipendenti pubblici, della legge sulle retribuzioni del 1956, della legge relativa ai dipendenti a contratto del 1948 e della legge sullo statuto e la funzione dei giudici e della procura (BGBl. I, 82/2010), applicabile dal 1° gennaio 2004 al 30 agosto 2010 (in prosieguo: la «legge di riforma»), l'articolo 8 della legge del 1956 sulle retribuzioni (Gehaltsgesetz 1956, BGBl. 54/1956; in prosieguo: il «GehG») prevedeva una regola generale di avanzamento biennale.
- 10 Nella versione in vigore al 31 dicembre 2003, l'articolo 12, paragrafo 1, del GehG, come modificato dalla legge del 2002 relativa alla deregolamentazione e al pubblico impiego (Deregulierungsgesetz-Öffentlicher Dienst 2002, BGBl. I, 119/2002), così disponeva:

«Ad esclusione dei periodi che l'interessato ha svolto prima del compimento del diciottesimo anno di età e fatte salve le limitazioni di cui ai paragrafi da 4 a 8, la data di riferimento da prendere in considerazione ai fini dell'avanzamento di scatto si calcola risalendo nel tempo a partire dalla data dell'assunzione:

1. sulla base dei periodi elencati al paragrafo 2, che sono presi in considerazione integralmente;

2. sulla base degli altri periodi

- a) che soddisfano i criteri di cui ai paragrafi 3 o 3a, che sono presi in considerazione integralmente
- b) che non soddisfano i criteri elencati ai paragrafi 3 o 3a, che sono presi in considerazione per la metà per un massimo di tre anni».

La legge di riforma

- 11 La legge di riforma ha inteso conformare le regole federali per il computo dei periodi anteriori all'entrata in servizio alla direttiva 2000/78, come interpretata dalla Corte nella sentenza Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), nella quale la Corte ha accertato l'incompatibilità con gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78 di una normativa nazionale che, al fine di non sfavorire la formazione generale rispetto alla formazione professionale e di promuovere l'inserimento dei giovani apprendisti sul mercato del lavoro, escludeva che fossero presi in considerazione periodi di lavoro svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età ai fini della determinazione dello scatto nel quale vengono collocati i dipendenti a contratto del pubblico impiego di uno Stato membro.
- 12 Tale legge modificava in particolare, con effetto retroattivo al 1° gennaio 2004, gli articoli 8 e 12 del GehG.

- 13 Sotto la rubrica «Avanzamento», l'articolo 8, paragrafo 1, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, è redatto nei termini seguenti:

«L'avanzamento è determinato sulla base di una data di riferimento. Salvo che il presente articolo disponga diversamente, il periodo necessario a un avanzamento al secondo scatto di ogni categoria d'impiego è di cinque anni, e di due anni per gli altri scatti».

- 14 Sotto la rubrica «Data di riferimento per l'avanzamento», l'articolo 12 del GehG, come modificato dalla legge di riforma, così prevede:

«(1) Fatte salve le limitazioni indicate ai paragrafi da 4 a 8, la data di riferimento da prendere in considerazione ai fini dell'avanzamento di scatto si calcola risalendo nel tempo a partire dalla data dell'assunzione per i periodi posteriori al 30 giugno dell'anno durante il quale sono stati completati o sarebbero stati completati nove anni scolastici dopo l'ammissione all'istruzione di primo grado:

- 1. i periodi elencati al paragrafo 2 sono presi in considerazione integralmente;
- 2. gli altri periodi
 - a) che soddisfano i criteri indicati ai paragrafi 3 o 3a, sono presi in considerazione integralmente;
 - b) che non soddisfano i criteri indicati ai paragrafi 3 o 3a
 - aa) sono presi in considerazione integralmente per tre anni e
 - bb) sono presi in considerazione per la metà per tre anni supplementari.

(...)

(3) I periodi di cui al paragrafo 1, punto 2, durante i quali il dipendente pubblico ha esercitato un'attività o ha proseguito gli studi possono, nell'interesse generale, essere presi in considerazione integralmente qualora tale attività o tali studi presentino un interesse particolare per il servizio. (...)

(...)).».

15 L'articolo 113, paragrafi da 10 a 12, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, così prevede:

«(10) La data di riferimento da prendere in considerazione per l'avanzamento di scatto e la posizione retributiva che ne risulta possono essere ricalcolate ai sensi degli articoli 8 e 12 [del GehG, come modificato dalla legge di riforma] soltanto su domanda e unicamente nel caso in cui la posizione retributiva esistente sia determinata dalla data di riferimento. Possono presentare domanda anche i beneficiari di prestazioni periodiche in applicazione della legge sulle pensioni del 1965.

(11) Alle persone che non presentano una domanda conforme ai paragrafi 10 e 12 o per le quali la data di riferimento non deve essere ricalcolata conformemente al paragrafo 10,

1. gli articoli 8 e 12, paragrafo 1, [del GehG] continuano a trovare applicazione nella versione in vigore al 31 dicembre 2003 (...)

(...)

(12) Le domande di cui al paragrafo 10 devono essere presentate tramite il modulo che verrà predisposto dal cancelliere federale per via regolamentare. Le persone autorizzate a presentare una domanda, che, prima della data della promulgazione [della legge di riforma], avevano richiesto un nuovo calcolo della data di riferimento o della posizione retributiva avvalendosi di periodi precedenti all'entrata in servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, o che avevano richiesto un recupero retributivo per tale motivo, saranno invitate a presentare una nuova domanda tramite il predetto modulo (...)).».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

16 Il sig. Schmitzer è un dipendente del Bundesministerium für Inneres (ministero federale dell'Interno). Il 22 gennaio 2013 ha presentato una domanda di revisione della data di riferimento presa in considerazione per il suo avanzamento, affinché venissero computati periodi di formazione e di servizio, ai sensi della normativa nazionale vigente, svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età. Alla data della sua assunzione la situazione giuridica non consentiva di computare tali periodi, mentre attualmente l'articolo 113 del GehG, come modificato dalla legge di riforma, autorizza tale computo.

17 Con decisione del 28 gennaio 2013 la Bundesministerin für Inneres ha fissato la nuova data di riferimento al 1° luglio 1975, conformemente alla domanda del sig. Schmitzer. Nella motivazione di tale decisione si precisa che il regime retributivo del sig. Schmitzer è altresì disciplinato dall'articolo 8 del GehG, come modificato dalla legge di riforma, che subordina l'avanzamento al secondo scatto al compimento di un periodo di cinque anni nel primo scatto.

18 Il 26 febbraio 2013 il sig. Schmitzer ha presentato una domanda di rettifica della sua posizione retributiva ai sensi dell'articolo 8 del GehG, nella versione anteriore alla legge di riforma, al fine di beneficiare di un avanzamento di scatto ogni due anni a partire dalla predetta data di riferimento.

19 Il 4 aprile 2013 la Bundesministerin für Inneres ha respinto tale domanda.

- 20 Il sig. Schmitzer ha proposto ricorso contro tale decisione dinanzi al Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa). Detto giudice si chiede se una modifica legislativa che introduce una nuova modalità di determinazione non discriminatoria della data di riferimento da prendere in considerazione per l'avanzamento dei dipendenti pubblici possa nel contempo prevedere un prolungamento della durata dei periodi da svolgere per cambiare scatto. Detto giudice s'interroga sulla compatibilità di tale prolungamento con il diritto dell'Unione in quanto esso concerne unicamente i dipendenti pubblici che chiedano una revisione della data di riferimento presa in considerazione per l'avanzamento di scatto e la posizione retributiva, ad esclusione di coloro che non ne fanno domanda e di coloro per i quali il cambiamento di tale data non è rilevante.
- 21 In tale contesto il Verwaltungsgerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se – fatti salvi innanzitutto l'articolo 52, paragrafo 1, della [Carta] e l'articolo 6 della direttiva [2000/78] – sussista una discriminazione diretta basata sull'età ai sensi dell'articolo 21 della Carta, nonché dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, lettera a), [di tale] direttiva, qualora, in occasione dell'introduzione di un regime non discriminatorio di avanzamento retributivo per i dipendenti pubblici neoassunti, un dipendente pubblico già assunto, discriminato in base al regime previgente (per l'esclusione della computabilità dei periodi precedenti il compimento del diciottesimo anno di età ai fini dell'avanzamento), pur potendo optare, mediante la presentazione di apposita richiesta, per il nuovo regime e con ciò ottenere che la data di riferimento per l'avanzamento venga computata in modo non discriminatorio, in caso di accoglimento di una tale domanda, in base al diritto nazionale, a causa dell'avanzamento più lento previsto nel nuovo regime, non veda migliorare la propria posizione retributiva (e con essa, in definitiva, la retribuzione spettantegli), nonostante un computo più favorevole della data di riferimento, ottenendo la stessa posizione retributiva di un dipendente pubblico già assunto, favorito in modo discriminatorio in base al regime previgente (che presenti periodi paragonabili benché non precedenti, ma piuttosto successivi al compimento del diciottesimo anno di età, già computatigli secondo il regime vigente), il quale non ritiene necessario optare per il nuovo sistema.
- 2) In caso di risposta affermativa, se un dipendente pubblico – in mancanza di una giustificazione ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 1, della Carta nonché dell'articolo 6 della direttiva [2000/78] (si veda, a tal proposito, la successiva terza questione) – possa invocare l'applicazione diretta dell'articolo 21 della Carta e dell'articolo 2 [di tale] direttiva, in un procedimento per l'accertamento della posizione retributiva, anche nel caso in cui, in precedenza, mediante apposita istanza, abbia già ottenuto un computo più favorevole della data di riferimento per l'avanzamento nel nuovo regime.
- 3) In caso di risposta affermativa alla prima questione, se una differenziazione – mantenuta in occasione dell'introduzione di un regime non discriminatorio di avanzamento retributivo per i dipendenti pubblici neoassunti – tra dipendenti pubblici già assunti favoriti, che non hanno optato per il nuovo regime, da un lato, e dipendenti pubblici già assunti che continuano a essere sfavoriti nonostante l'opzione, sia giustificata alla luce dell'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, nonché dell'articolo 6 [di detta] direttiva, quale fenomeno transitorio, per ragioni di economia amministrativa e di mantenimento dei diritti acquisiti nonché di tutela dell'affidamento, anche qualora
- a) il legislatore nazionale, nel disciplinare il regime di avanzamento, non sia vincolato dall'approvazione in sede di contrattazione collettiva e sia tenuto ad agire solamente entro i limiti costituzionali della tutela dell'affidamento, la quale non richiede un mantenimento assoluto dei diritti acquisiti nel senso dell'integrale conservazione del regime previgente per i dipendenti pubblici già assunti favoriti che non hanno usufruito dell'opzione;

- b) in tale contesto, fosse inoltre consentito al legislatore nazionale equiparare il trattamento dei dipendenti pubblici già assunti mediante il computo dei periodi anche precedenti il diciottesimo anno di età, mantenendo le regole di avanzamento previgenti per i dipendenti pubblici già assunti finora discriminati;
 - c) il relativo onere per l'amministrazione, a causa dell'elevato numero di domande prevedibile, sia considerevole ma, riguardo ai suoi costi, non sia nemmeno paragonabile all'importo totale delle retribuzioni che non sono state o non saranno in futuro percepite da parte dei dipendenti pubblici sfavoriti rispetto ai dipendenti pubblici favoriti;
 - d) il periodo transitorio durante il quale viene mantenuta la disparità di trattamento tra dipendenti pubblici già assunti possa durare vari decenni e riguardare per un periodo molto lungo (a causa del sostanziale "blocco delle assunzioni" di nuovi dipendenti con un rapporto di pubblico impiego) la stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici;
 - e) sia stato introdotto retroattivamente un regime svantaggioso nei confronti del dipendente pubblico, nel quadro normativo per lui più favorevole comunque applicabile, alla luce del primato applicativo del diritto dell'Unione, per il periodo tra il 1° gennaio 2004 e il 30 agosto 2010 e del quale il dipendente pubblico aveva già richiesto l'applicazione nei propri confronti prima della pubblicazione della legge di riforma.
- 4) In caso di risposta negativa alla prima o alla seconda questione, oppure di risposta affermativa alla terza questione:
- a) se una disposizione legislativa, la quale, per i periodi di occupazione svolti ad inizio carriera, prevede un avanzamento più lento, con ciò rendendo più difficile l'avanzamento al successivo livello retributivo, rappresenti una discriminazione indirettamente fondata sull'età;
 - b) in caso di risposta affermativa, se tale discriminazione sia proporzionata e necessaria in considerazione della ridotta esperienza professionale all'inizio della carriera.
- 5) In caso di risposta affermativa alla terza questione:
- a) se una disposizione legislativa, secondo la quale gli "altri periodi", anche se non funzionali né alla formazione scolastica né all'acquisizione di esperienza professionale, vengono computati fino a tre anni integralmente e per ulteriori tre anni nella misura della metà, rappresenti una discriminazione fondata sull'età;
 - b) in caso di risposta affermativa, se tale discriminazione sia giustificata al fine di evitare un peggioramento della posizione retributiva di quei dipendenti pubblici (compresi, ovviamente, i nuovi assunti) che non dispongono di corrispondenti periodi computabili antecedenti il compimento del diciottesimo anno di età, benché la computabilità si riferisca anche ad altri periodi successivi al compimento del diciottesimo anno di età.
- 6) In caso di risposta affermativa alla quarta questione, sub a), e di risposta negativa alla quarta questione, sub b), in seguito a risposta affermativa alla terza questione o in caso di risposta affermativa alla quinta questione, sub a), e di risposta negativa alla quinta questione, sub b):

Se gli aspetti discriminatori della nuova disciplina così risultanti abbiano come conseguenza che la disparità di trattamento in relazione ai dipendenti pubblici già assunti non possa più essere giustificata quale fenomeno transitorio».

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazioni preliminari

- 22 Con le sue questioni pregiudiziali il giudice del rinvio chiede alla Corte di interpretare il principio di non discriminazione fondata sull'età, sancito dall'articolo 21 della Carta e al quale la direttiva 2000/78 dà espressione concreta.
- 23 Come discende dalla giurisprudenza della Corte, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in cui trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione fondata sull'età, gli Stati membri devono agire nel rispetto di tale direttiva (v., in tal senso, sentenze Prigge e a., C-447/09, EU:C:2011:573, punto 48, e Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, punto 22).
- 24 In tale contesto, occorre esaminare le questioni poste nell'ambito di una controversia, come quella di cui al procedimento principale, che vede opporsi un privato all'amministrazione nazionale, alla luce della sola direttiva 2000/78.

Sulla prima e sulla terza questione

- 25 Con la prima e la terza questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede in sostanza se gli articoli 2, paragrafi 1 e 2, lettera a), e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, prende in considerazione periodi di formazione e di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età ma che, nel contempo, introduce per i dipendenti pubblici vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scatto di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva.
- 26 In una prima fase è necessario esaminare se la normativa nazionale di cui trattasi contenga una differenza di trattamento ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. A tale riguardo va rammentato che, ai sensi di tale disposizione, 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 di tale direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della medesima precisa che, ai fini del paragrafo 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della richiamata direttiva, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto lo sia un'altra in una situazione analoga.
- 27 Nel procedimento principale le categorie di persone pertinenti ai fini di tale comparazione sono, da un lato, i dipendenti pubblici la cui esperienza è stata acquisita, anche solo parzialmente, prima di compiere diciotto anni (in prosieguo: i «dipendenti pubblici sfavoriti dal regime anteriore») e, dall'altro, quelli che hanno maturato, dopo avere raggiunto tale età, un'esperienza dello stesso tipo e di una durata paragonabile (in prosieguo: i «dipendenti favoriti dal regime anteriore»).
- 28 Contrariamente a quanto sostiene il governo austriaco, la circostanza che taluni dipendenti pubblici abbiano rinunciato ad avvalersi dell'articolo 12, paragrafo 1, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, e, per ciò stesso, rimangano soggetti al regime anteriore a tale legge, non può incidere sulla pertinenza di tali categorie ai fini della predetta comparazione.
- 29 Per quanto concerne la sussistenza di una differenza di trattamento tra queste due categorie di dipendenti pubblici, dal fascicolo presentato alla Corte emerge che, in seguito alla sentenza Hütter (EU:C:2009:381), il legislatore austriaco ha modificato, con l'adozione della legge di riforma, il tenore dell'articolo 12, paragrafo 1, del GehG e ha instaurato un regime di retribuzione e di avanzamento che consente di prendere in considerazione, ai fini della determinazione della data di riferimento per

l'avanzamento, la totalità dell'esperienza dei lavoratori, sia essa acquisita 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.

- 30 Si deve tuttavia esaminare se la legge di riforma continui ad applicare un trattamento diverso alle due categorie di dipendenti pubblici interessate.
- 31 In proposito si deve rilevare che i dipendenti pubblici sfavoriti dal regime anteriore che chiedono, sul fondamento dell'articolo 113, paragrafo 10, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, che i periodi anteriori al diciottesimo compleanno siano presi in considerazione, sono soggetti all'articolo 8, paragrafo 1, del GehG, come modificato dalla medesima legge, che prevede un avanzamento dal primo al secondo scatto solo al termine di un periodo di cinque anni, mentre il regime anteriore a tale legge prevedeva detto avanzamento alla scadenza del termine di due anni.
- 32 Per converso, ai sensi dell'articolo 113, paragrafo 11, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, la data di riferimento da prendere in considerazione per l'avanzamento dei dipendenti pubblici favoriti dal regime anteriore è ricalcolata soltanto dietro presentazione di una domanda che, come osservato dal giudice del rinvio, tali dipendenti pubblici non hanno alcun motivo di presentare. Ad essi quindi non sarà applicato il prolungamento di tre anni del periodo necessario per l'avanzamento dal primo al secondo scatto, contrariamente ai dipendenti pubblici sfavoriti dal regime anteriore che hanno presentato tale domanda.
- 33 Pertanto, con l'adozione dell'articolo 8, paragrafo 1, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, il legislatore austriaco ha introdotto una disposizione che continua ad applicare un trattamento diverso tra i dipendenti pubblici sfavoriti dal regime anteriore e quelli che sono stati favoriti da tale regime per quanto riguarda la loro posizione retributiva e la corrispondente retribuzione.
- 34 In tal modo la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale non soltanto elimina il vantaggio derivante dalla presa in considerazione dei periodi di formazione e di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, ma svantaggia inoltre soltanto i dipendenti pubblici sfavoriti dal regime anteriore in quanto il prolungamento dei termini di avanzamento è applicabile soltanto a questi ultimi. Pertanto, gli effetti sfavorevoli del regime anteriore alla legge di riforma nei confronti di tali dipendenti pubblici non sono cessati totalmente.
- 35 Poiché il prolungamento di tre anni del periodo necessario all'avanzamento dal primo al secondo scatto si applica solo ai dipendenti pubblici che hanno svolto periodi prima del compimento del diciottesimo anno di età, 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.
- 36 In una seconda fase occorre esaminare se tale differenza di trattamento possa essere giustificata.
- 37 L'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 precisa infatti che 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.
- 38 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 Specht e a., da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

- 39 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 della legge di riforma, le regole 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 economia amministrativa, di rispetto dei dritti acquisiti e di tutela del legittimo affidamento.
- 40 Il governo austriaco sottolinea inoltre che l'adozione della legge di riforma era giustificata da considerazioni di bilancio.
- 41 Per quanto attiene all'obiettivo dell'equilibrio finanziario della normativa di cui trattasi nel procedimento principale, occorre ricordare che il diritto dell'Unione non impedisce agli Stati membri di tener 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 delle 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.
- 42 Per quanto riguarda il rispetto dei diritti acquisiti e la protezione del legittimo affidamento dei dipendenti pubblici 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 in ragione dell'età (v., in tal senso, sentenza Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punti 90 e 92).
- 43 Nella specie, poiché l'articolo 113, paragrafo 11, del GehG, come modificato dalla legge di riforma, prevede che, per le persone che non presentano domanda di revisione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento o per le quali tale data non deve essere ricalcolata, continuano a trovare applicazione gli articoli 8 e 12 del GehG, nella versione in vigore al 31 dicembre 2003, tali disposizioni consentono di raggiungere gli obiettivi di tutela dei diritti acquisiti e del legittimo affidamento dei dipendenti pubblici favoriti dal regime anteriore per quanto concerne il mantenimento del loro livello di retribuzione. Questi ultimi infatti non subiranno il prolungamento retroattivo del termine di avanzamento.
- 44 Tali obiettivi non possono tuttavia giustificare una misura che mantiene in via definitiva, anche se soltanto per determinate persone, la differenza di trattamento in ragione dell'età che la riforma di un regime discriminatorio, nella quale tale misura si inserisce, intende eliminare. Una misura di tal genere, anche se idonea a garantire la tutela dei diritti acquisiti e del legittimo affidamento nei confronti dei dipendenti pubblici favoriti dal regime anteriore, non è atta a instaurare un regime non discriminatorio per i dipendenti pubblici sfavoriti da detto regime anteriore.
- 45 Da tutte le considerazioni che precedono discende che occorre rispondere alla prima e alla terza questione dichiarando che gli articoli 2, paragrafi 1 e 2, lettera a), e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, prende in considerazione periodi di formazione e di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età ma che, nel contempo, introduce per i soli dipendenti pubblici vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scatto di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva.

Sulla seconda questione

- 46 Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se un dipendente pubblico che è stato vittima di una discriminazione fondata sull'età, risultante dalla modalità di fissazione della data di riferimento presa in considerazione per il calcolo del suo avanzamento, debba potersi avvalere dell'articolo 2 della direttiva 2000/78 al fine di contestare gli effetti discriminatori del prolungamento dei termini di avanzamento, pur avendo ottenuto, a sua richiesta, la revisione di tale data.
- 47 Tale giudice prospetta infatti l'ipotesi che la facoltà di contestare gli effetti discriminatori del prolungamento dei termini di avanzamento possa essere negata a un dipendente pubblico sfavorito dal regime anteriore, con la motivazione che tale nuova discriminazione deriverebbe unicamente dalla circostanza che quest'ultimo ha chiesto e ottenuto la revisione della propria data di riferimento, mentre i dipendenti pubblici che hanno svolto dopo il compimento del diciottesimo anno di età la totalità dei periodi atti a essere presi in considerazione hanno rinunciato a presentare una domanda in tal senso e, per questo, non sono soggetti al prolungamento dei termini di avanzamento.
- 48 Occorre rammentare la giurisprudenza della Corte secondo la quale il diritto alla parità di trattamento, che deriva dal principio di non discriminazione in ragione dell'età ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2000/78, costituisce un diritto che può essere rivendicato da un singolo nei confronti di un'autorità pubblica (v., in tal senso, sentenza Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punto 56 e giurisprudenza ivi citata).
- 49 A tale proposito l'articolo 9 della direttiva 2000/78 dispone che gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese da una discriminazione possano far valere i propri diritti. L'articolo 16 di tale direttiva, dal canto suo, impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.
- 50 Orbene, se un dipendente pubblico sfavorito dal regime anteriore non potesse contestare gli effetti discriminatori del prolungamento dei termini di avanzamento perché ha chiesto e ottenuto la revisione della propria data di riferimento presa in considerazione per il suo avanzamento, mentre i dipendenti pubblici favoriti dal regime anteriore hanno rinunciato a presentare una domanda in tal senso, egli non sarebbe in grado di far rispettare tutti i diritti conferitigli dal principio della parità di trattamento garantito dalla direttiva 2000/78, situazione che sarebbe contraria agli articoli 9 e 16 della richiamata direttiva.
- 51 Di conseguenza, alla luce della risposta fornita alla prima e alla terza questione, si deve rispondere alla seconda questione dichiarando che gli articoli 9 e 16 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che un dipendente pubblico che sia stato vittima di una discriminazione fondata sull'età, risultante dalla modalità di fissazione della data di riferimento presa in considerazione per il calcolo del suo avanzamento, deve potersi avvalere dell'articolo 2 di tale direttiva al fine di contestare gli effetti discriminatori del prolungamento dei termini di avanzamento, pur avendo ottenuto, a sua richiesta, la revisione di tale data.

Sulle questioni dalla quarta alla sesta

- 52 Le questioni dalla quarta alla sesta sono state poste in via subordinata, per l'ipotesi di risposta negativa alla prima e alla seconda questione o di risposta affermativa alla terza questione.
- 53 In considerazione delle risposte fornite alle questioni dalla prima alla terza, non occorre rispondere alle questioni dalla quarta alla sesta.

Sulle spese

⁵⁴ 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 (Grande Sezione) dichiara:

- 1) **Gli articoli 2, paragrafi 1 e 2, lettera a), 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, devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, prende in considerazione periodi di formazione e di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età ma che, nel contempo, introduce per i soli dipendenti pubblici vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scatto di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva.**
- 2) **Gli articoli 9 e 16 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che un dipendente pubblico che sia stato vittima di una discriminazione fondata sull'età, risultante dalla modalità di fissazione della data di riferimento presa in considerazione per il calcolo del suo avanzamento, deve potersi avvalere dell'articolo 2 di tale direttiva al fine di contestare gli effetti discriminatori del prolungamento dei termini di avanzamento, pur avendo ottenuto, a sua richiesta, la revisione di tale data.**

Firme