



## Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE  
presentate il 6 dicembre 2018<sup>1</sup>

**Causa C-24/17**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst  
contro  
Republik Österreich**

[domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Divieto di discriminazioni fondate sull'età – Sistema nazionale di retribuzione e di avanzamento degli agenti a contratto nel pubblico impiego – Normativa di uno Stato membro ritenuta discriminatoria – Adozione di una nuova normativa al fine di rimediare a tale discriminazione – Modalità del reinquadramento delle persone interessate nel nuovo sistema – Perpetuazione della disparità di trattamento – Giustificazioni – Diritto al risarcimento – Diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva – Articolo 45 TFUE – Regolamento (UE) n. 492/2011 – Libera circolazione dei lavoratori – Assenza di ostacoli»

### I. Introduzione

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria), verte sull'interpretazione dell'articolo 45 TFUE, degli articoli 20, 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), degli articoli 1, 2, 6 e 17, della direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>2</sup>, nonché dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 492/2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione<sup>3</sup>.

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra l'Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst (Confederazione sindacale austriaca, Sindacato del pubblico impiego, in prosieguo: l'«ÖGB») e la Republik Österreich (in prosieguo: la «Repubblica d'Austria») avente ad oggetto la legittimità del regime federale di retribuzione e di avanzamento degli agenti a contratto nel pubblico impiego che è stato adottato in Austria all'inizio del 2015, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, a seguito della sentenza Schmitzer<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Lingua originale: il francese.

<sup>2</sup> Direttiva del Consiglio del 27 novembre 2000 (GU 2000, L 303, pag. 16).

<sup>3</sup> Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 (GU 2011, L 141, pag. 1).

<sup>4</sup> Sentenza dell'11 novembre 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359). Relativamente alle fasi dell'evoluzione seguita, in connessione con sentenze della Corte, dal diritto austriaco in materia di retribuzione e di avanzamento nel pubblico impiego, v., segnatamente, paragrafi 15 e segg. delle presenti conclusioni.

3. In sostanza, il giudice del rinvio chiede, in primo luogo, se il diritto dell'Unione – e in particolare, gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, nonché l'articolo 21 della Carta – osti alle modalità adottate dal legislatore austriaco ai fini del reinquadramento degli agenti a contratto dal vecchio regime di retribuzione e di avanzamento in tale nuovo regime. Ritengo che la risposta sia affermativa, sulla base dei motivi che illustrerò nelle presenti conclusioni.

4. In secondo luogo, nel caso in cui, come da me suggerito, la Corte fornisca una risposta affermativa alla prima questione sollevata, il giudice del rinvio chiede se debba essere concessa un'indennità finanziaria, in particolare ai sensi dell'articolo 17 della direttiva 2000/78, agli agenti a contratto che sono stati sfavoriti dal vecchio regime. A mio avviso tale questione richiede una risposta articolata, fondata piuttosto sull'articolo 16 di tale direttiva.

5. In caso contrario, qualora la risposta alla prima questione sia negativa, il giudice del rinvio intende sapere se una normativa nazionale come quella controversa privi gli interessati del diritto a un ricorso effettivo, ai sensi dell'articolo 47 della Carta. Sebbene a mio avviso non sarà necessario che la Corte si pronunci su tale questione subordinata, formulerò cionondimeno alcune osservazioni in ordine a tale aspetto.

6. Infine, si chiede alla Corte di stabilire se il diritto dell'Unione – in particolare, l'articolo 45 TFUE, l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011, nonché gli articoli 20 e 21 della Carta – osti a che i periodi pregressi di servizio di un agente a contratto nel pubblico impiego siano computati in modo diverso, vale a dire, per intero o in parte, in base alla qualità del suo precedente datore di lavoro. Ritengo che il diritto dell'Unione non osti a disposizioni nazionali come quelle in questione nel procedimento principale.

7. Va sottolineato che sussistono stretti collegamenti tra la presente causa e la causa C-396/17, *Leitner*, che è oggetto di conclusioni distinte, che recano tuttavia la stessa data delle presenti conclusioni<sup>5</sup>.

## II. Contesto normativo

### A. Diritto dell'Unione

#### 1. Direttiva 2000/78

8. L'articolo 1 della direttiva 2000/78 prevede che la stessa «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate (...) [sul]l'età (...), per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

9. L'articolo 2, paragrafo 1, di tale direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», definisce il «principio della parità di trattamento» come «l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1». Il paragrafo 2, lettera a), del medesimo articolo dispone che «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 In particolare, le prime due questioni pregiudiziali sollevate nella presente causa [segnatamente, la prima questione, lettera a), e la prima questione, lettera b)] sono simili alla prima, alla seconda e alla quarta questione sollevate dal Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Austria) nella causa C-396/17, *Leitner*. Mentre quest'ultima causa verte sul regime austriaco di retribuzione e di avanzamento dei dipendenti pubblici, la presente causa riguarda il regime applicabile agli agenti a contratto nel pubblico impiego; si tratta di due regimi complementari ed equivalenti. Preciso che, nelle due cause suddette, sia i rispettivi ricorrenti delle controversie di cui ai procedimenti principali, con lo stesso rappresentante, sia il governo austriaco e la Commissione europea hanno presentato osservazioni sostanzialmente simili con riferimento a tali aspetti comuni, circostanza di cui si darà atto nelle presenti conclusioni.

10. L'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», prevede che «[f]atto 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». Il secondo comma di tale paragrafo precisa che «[t]ali disparità di trattamento possono comprendere in particolare: (...) 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 (...)».

11. L'articolo 9, paragrafo 1, della stessa direttiva, intitolato «Difesa dei diritti», prevede che «[g]li 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».

12. L'articolo 16, lettera a), della direttiva 2000/78, intitolato «Conformità», stabilisce che «[g]li 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».

13. L'articolo 17 di tale direttiva, intitolato «Sanzioni», dispone che «[g]li 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 (...)».

## *2. Regolamento n. 492/2011*

14. L'articolo 7, paragrafo 1, incluso nella sezione 2, del capo I, del regolamento n. 492/2011, intitolata «Esercizio dell'impiego e parità di trattamento», stabilisce che «[i]l lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato».

## ***B. Diritto austriaco***

### *1. VBG 2010*

15. L'inquadramento retributivo e l'avanzamento degli agenti a contratto che, in linea di principio, avviene con cadenza biennale, sono disciplinati dal *Vertragsbedienstetengesetz 1948*<sup>6</sup> (legge del 1948 sugli agenti a contratto, in prosieguo: il «VBG 1948»). Tale normativa è stata più volte modificata, in particolare, per tenere conto delle sentenze della Corte emesse nell'ambito di controversie relative a disposizioni di diritto austriaco riguardanti tale materia.

<sup>6</sup> BGBl., 86/1948.

16. In seguito alla sentenza Hütter<sup>7</sup>, il VBG 1948 è stato modificato da una legge federale pubblicata il 30 agosto 2010<sup>8</sup> (VBG 1948 nella versione risultante da tale legge; in prosieguo: il «VBG 2010»).

17. L'articolo 19, paragrafo 1, del VBG 2010 disponeva che «[l]’avanzamento è determinato sulla base di una data di riferimento» e che «[s]alvo che il presente articolo disponga diversamente, il periodo necessario per maturare l'avanzamento al secondo scatto di ogni categoria d'impiego è di cinque anni, e di due anni per gli scatti successivi».

18. L'articolo 26, paragrafo 1, del VBG 2010 prevedeva che «[f]atte salve le limitazioni indicate ai paragrafi da 4 a 8, la data di riferimento da prendere in considerazione ai fini dell'avanzamento di scatto viene determinata retroponendo dalla data dell'assunzione 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 (...)».

## 2. VBG modificato

19. A seguito della sentenza Schmitzer<sup>9</sup>, la formulazione degli articoli 19 e 26 del VBG 1948 è stata nuovamente modificata, con effetto retroattivo, in forza di una legge federale pubblicata l'11 febbraio 2015<sup>10</sup> (VBG 1948 nella versione risultante da tale legge, in prosieguo: il «VBG 2015»).

20. Inoltre, al fine di conformarsi a una sentenza del Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria)<sup>11</sup>, una legge federale pubblicata il 6 dicembre 2016<sup>12</sup> ha nuovamente modificato il VBG 1948 (nella versione risultante da tale legge, in prosieguo: il «VBG 2016» e, considerato congiuntamente al VBG 2015, il «VBG modificato»), per quanto riguarda la data di entrata in vigore degli articoli 19 e 26 del VBG 2015.

21. L'articolo 19, paragrafo 1, del VBG 2015, recante il titolo «Inquadramento e avanzamento», prevede che «[a]i fini dell'inquadramento e del successivo avanzamento è determinante l'anzianità».

22. L'articolo 26 del VBG 2015, recante il titolo «Anzianità retributiva», recita così:

«(1) L'anzianità comprende la durata dei periodi maturati nel rapporto di lavoro validi ai fini dell'avanzamento, oltre alla durata dei periodi pregressi di servizio computabili.

(2) Devono essere computati nell'anzianità retributiva quali periodi pregressi di servizio

1. i periodi svolti nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un ente territoriale o di un'associazione tra comuni di uno Stato membro dello Spazio economico europeo, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera;

7 Sentenza del 18 giugno 2009 (C-88/08, EU:C:2009:381), in cui la Corte ha interpretato gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78 nel senso che «ostano ad 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, esclude che siano presi in considerazione i 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» (punto 51, il corsivo è mio).

8 BGBl. I, 82/2010.

9 Sentenza dell'11 novembre 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), in cui la Corte ha, segnatamente, interpretato l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, lettera a), nonché l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 nel senso che essi «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» (punto 45, il corsivo è mio). Le disposizioni in questione nella suddetta causa Schmitzer, aventi ad oggetto i dipendenti pubblici, erano analoghe a quelle che riguardano gli agenti a contratto nella presente causa.

10 BGBl. I, 32/2015.

11 Sentenza del 9 settembre 2016 (Ro 2015/12/0025-3).

12 BGBl. I, 104/2016.

2. i periodi svolti nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un'istituzione dell'Unione europea o di un'organizzazione internazionale, cui l[la Repubblica d']Austria appartiene;
3. i periodi durante i quali l'agente contrattuale abbia avuto diritto a una pensione di invalidità (...) in forza del Heeresversorgungsgesetz (legge sulla assistenza e retribuzione delle forze armate);
4. lo svolgimento (...) del servizio militare di base (...) dell'addestramento (...) del servizio civile (...) di un servizio militare obbligatorio (...).

(3) Oltre ai periodi indicati nel paragrafo 2, devono essere computati – come periodi pregressi di servizio – i periodi di svolgimento di un'attività professionale o di un tirocinio amministrativo pertinente sino a un massimo complessivo di dieci anni. (...)».

23. Ai sensi dell'articolo 100, paragrafo 70, punto 3, del VBG 2016, «[n]el testo di cui alla legge federale pubblicata nel BGBl. I, 32/2015 entrano in vigore: (...) gli articoli 19 e 26, inclusi i titoli, il 1° luglio 1948; tali disposizioni non sono più applicabili, in tutti i testi pubblicati anteriormente all'11 febbraio 2015, nei procedimenti pendenti e in quelli futuri (...)».

### 3. *GehG modificato*

24. Il Gehaltsgesetz 1956<sup>13</sup> (legge sulle retribuzioni del 1956; in prosieguo: il «GehG 1956») è stato parimenti modificato ai sensi delle suddette leggi federali pubblicate rispettivamente l'11 febbraio 2015 e il 6 dicembre 2016<sup>14</sup> (GehG 1956 nella versione risultante da tali due leggi, in prosieguo: il «GehG modificato»).

25. Dall'articolo 94a del VBG modificato si desume che, «ai fini del reinquadramento degli agenti a contratto nel sistema retributivo recentemente istituito dalla legge federale pubblicata nel BGBl. I, 32/2015, occorre applicare gli articoli 169c, 169d e 169e del GehG [modificato]», che riguardano l'inquadramento dei dipendenti pubblici già in servizio nel nuovo regime retributivo e di avanzamento.

26. L'articolo 169c del GehG modificato, recante il titolo «Reinquadramento dei rapporti di lavoro in corso», ai paragrafi da 1 a 9 recita così:

«(1) Tutti i dipendenti pubblici delle categorie di impiego e di retribuzione indicate nell'articolo 169d, già in servizio alla data dell'11 febbraio 2015 verranno reinquadrati nel nuovo regime retributivo introdotto con il presente Bundesgesetz, conformemente alle disposizioni seguenti, esclusivamente in base alle rispettive pregresse retribuzioni. I dipendenti pubblici verranno inizialmente inquadrati sulla base della loro precedente retribuzione in un livello retributivo del nuovo regime retributivo corrispondente alla retribuzione precedente. (...)

(2) Il reinquadramento del dipendente pubblico nel nuovo regime retributivo avrà luogo sulla base di una determinazione forfettaria dell'anzianità retributiva. La determinazione forfettaria si basa sull'importo di reinquadramento. L'importo di reinquadramento è costituito dalla retribuzione piena, al netto di eventuali avanzamenti straordinari, assunto a base del calcolo della retribuzione del dipendente pubblico per il mese di febbraio 2015 (mese di reinquadramento). (...)

<sup>13</sup> BGBl. 54/1956.

<sup>14</sup> V. paragrafi 19 e 20 delle presenti conclusioni, che richiamano le circostanze di tali due riforme.

(2a) Quale importo di reinquadramento viene assunta la retribuzione corrispondente al livello retributivo effettivamente rilevante ai fini della retribuzione versata per il mese di reinquadramento (inquadramento in base alla busta paga). Non si procederà in tale sede alla verifica della correttezza, né nell'an né nel quantum, della retribuzione. In sede di quantificazione dell'importo di reinquadramento una rettifica ex post degli importi liquidati dovrà essere presa in considerazione solo

1. se in tal modo possano essere rettificati errori materiali verificatisi in sede di inserimento in un sistema automatico di elaborazione dei dati e
2. l'erroneo inserimento si discosti manifestamente dai valori che s'intendevano inserire, quali risultanti da documenti esistenti già al momento dell'inserimento.

(...)

(2c) I paragrafi 2a e 2b recepiscono nel diritto austriaco, nell'ambito dello status dei dipendenti federali e del personale insegnante dei Länder, gli articoli 2 e 6 della direttiva 2000/78 (...), come interpretati dalla sentenza [Specht e a.<sup>15</sup>]. Le modalità di reinquadramento di dipendenti pubblici assunti prima dell'entrata in vigore della riforma federale delle retribuzioni del 2015 sono state quindi fissate nel nuovo regime retributivo e prevedono, da un lato, che il livello retributivo al quale gli stessi sono da quel momento inquadrati sia determinato sulla sola base dello stipendio di base percepito in applicazione del previgente sistema retributivo, pur essendo quest'ultimo fondato su una discriminazione basata sull'età del dipendente e, dall'altro, che il successivo avanzamento nella scala retributiva superiore sia da quel momento, determinato esclusivamente in base all'esperienza professionale acquisita a partire dall'entrata in vigore della riforma delle retribuzioni del 2015.

(3) L'anzianità del dipendente pubblico reinquadrato è fissata con il periodo necessario per l'avanzamento dal primo livello retributivo (inizio del primo giorno) nel livello retributivo della stessa categoria di impiego per il quale è indicata, nel testo vigente al 12 febbraio 2015. Se l'importo di reinquadramento corrisponde all'importo più basso indicato per un livello retributivo nella stessa categoria di impiego, allora è determinante detto livello retributivo. Tutti gli importi comparativi devono essere arrotondati all'euro secondo gli usi commerciali.

(...)

(6) (...) Qualora il nuovo trattamento del dipendente pubblico sia inferiore all'importo di reinquadramento, gli viene versato un premio di mantenimento nella misura massima pari alla differenza di importo, preso in considerazione per il calcolo della pensione di vecchiaia, a titolo di premio supplementare (...), fino al raggiungimento di un livello di trattamento superiore all'importo di reinquadramento. Il confronto degli importi comprende gli eventuali premi di anzianità o gli avanzamenti straordinari.

(...)

(9) Al fine di salvaguardare le aspettative relative all'avanzamento successivo, all'avanzamento straordinario o al premio di anzianità nel previgente regime retributivo, al dipendente pubblico è dovuto un premio di mantenimento, preso in considerazione per il calcolo della pensione di vecchiaia, in quanto premio complementare (...), non appena questi abbia raggiunto il livello transitorio (...).

15 Sentenza del 19 giugno 2014 (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005).

### III. Procedimento principale, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

27. L'ÖGB, che rappresenta segnatamente gli agenti a contratto aventi un rapporto di lavoro di diritto privato con la Repubblica d'Austria, ha presentato un ricorso avverso quest'ultima dinanzi all'Oberster Gerichtshof (Corte suprema), affinché accertasse che le disposizioni del regime retributivo e di avanzamento che si applica a tali agenti a partire dalla riforma del VBG 1948 intervenuta all'inizio del 2015<sup>16</sup> continuano a violare il diritto dell'Unione e al fine di ottenere l'applicazione di altre modalità a vantaggio degli interessati.

28. A sostegno del suo ricorso, l'ÖGB ha affermato che la discriminazione fondata sull'età risultante dal previgente regime è stata mantenuta nel nuovo regime, dal momento che la retribuzione dovuta per il mese di febbraio 2015 è stata adottata come punto di riferimento per procedere all'inquadramento retributivo degli agenti interessati. Lo stesso ha aggiunto che tali agenti non potevano far accertare in alcun modo la legittimità della suddetta retribuzione, in ragione dell'eliminazione con effetto retroattivo della «data di riferimento ai fini dell'avanzamento», che fino a quel momento era applicabile.

29. Inoltre, lo stesso ha affermato che la distinzione prevista tra periodi di servizio pregressi illimitatamente computabili – quelli svolti presso un ente territoriale di uno Stato membro dello Spazio economico europeo (SEE) o di un ente equiparato – e periodi computabili solo in parte – quelli svolti presso altri datori di lavoro – violerebbe l'interpretazione del diritto dell'Unione fornita dalla Corte<sup>17</sup>.

30. La Repubblica d'Austria ha contestato tali affermazioni, sostenendo, da un lato, che la normativa adottata nel 2015 era conforme alla giurisprudenza della Corte<sup>18</sup>. Essa ha altresì contestato l'argomento relativo a una presunta violazione del diritto a un ricorso effettivo.

31. Dall'altro lato, la Repubblica d'Austria ha sostenuto che la circostanza che tale normativa prevedesse che solo i periodi di servizio pregressi maturati nell'ambito di un rapporto di lavoro che comporta una particolare vicinanza al servizio pubblico fossero computati per intero era conforme con il diritto dell'Unione.

32. In tale contesto, con ordinanza del 19 dicembre 2016 pervenuta presso la cancelleria della Corte il 18 gennaio 2017, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento principale e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1.1 Se il diritto dell'Unione, in particolare gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78 (...), in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta (...) debba essere interpretato nel senso che osti ad una disposizione nazionale che sostituisca (con riferimento al computo dei periodi pregressi di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età) un regime retributivo discriminatorio in ragione dell'età con un nuovo regime retributivo, laddove peraltro il reinquadramento dei dipendenti già in servizio nel nuovo regime retributivo avvenga in modo tale che il nuovo regime retributivo si applichi, con efficacia retroattiva, a decorrere alla data di entrata in vigore della legge originaria, e il primo inquadramento nel nuovo regime retributivo avvenga in base alla retribuzione effettivamente versata secondo il vecchio regime retributivo per un determinato mese di reinquadramento (febbraio 2015), con conseguente mantenimento degli effetti economici derivanti dalla preesistente discriminazione in ragione dell'età.

16 V. paragrafi 19 e segg. delle presenti conclusioni.

17 A tale riguardo l'ÖGB ha richiamato la sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799).

18 La Repubblica d'Austria ha richiamato le sentenze del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005); del 28 gennaio 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), nonché del 9 settembre 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

- 1.2. In caso di risposta affermativa alla questione 1.1: [s]e il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 17 della direttiva 2000/78 (...), debba essere interpretato nel senso che i dipendenti già in servizio che risultino discriminati nel vecchio regime retributivo in ragione dell'età rispetto al computo dei periodi pregressi di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età debbano percepire un'indennità finanziaria quando tale discriminazione in ragione dell'età persista, nei suoi effetti economici, anche dopo il reinquadramento nel nuovo regime retributivo.
- 1.3 In caso di risposta negativa alla questione 1.1: [s]e il diritto dell'Unione, in particolare, l'articolo 47 della Carta debba essere interpretato nel senso che il diritto fondamentale alla tutela giurisdizionale effettiva ivi sancito osti a una normativa nazionale in base alla quale il vecchio regime retributivo discriminatorio non trovi più applicazione nei procedimenti pendenti e nei procedimenti futuri e il reinquadramento della retribuzione dei dipendenti già in servizio nel nuovo regime retributivo si basi soltanto sulla retribuzione determinanda o versata per il mese di reinquadramento.
2. Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 45 TFUE, l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento [n. 492/2011] e gli articoli 20 e seguenti della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostino a una normativa in base alla quale i periodi pregressi di servizio possano essere computati
- per intero se svolti, in particolare, nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un ente territoriale o di un'associazione tra comuni di uno Stato membro del SEE, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera, alle dipendenze di un'istituzione dell'Unione europea o di un'organizzazione internazionale, cui [la Repubblica d']Austria appartiene;
  - sino a un massimo di dieci anni se svolti nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di altro datore di lavoro a condizione che si tratti dell'esercizio di un'attività professionale o di un tirocinio amministrativo pertinente».
33. L'ÖGB, il governo austriaco e la Commissione hanno presentato osservazioni scritte dinanzi alla Corte.
34. Con lettere inviate il 14 giugno 2018, la Corte ha chiesto al giudice del rinvio alcuni chiarimenti, richiesta alla quale quest'ultimo ha risposto, e ha altresì posto un quesito a risposta scritta, al quale l'ÖGB, il governo austriaco e la Commissione hanno risposto.
35. All'udienza del 12 settembre 2018 le medesime parti e gli interessati hanno presentato osservazioni orali.

## IV. Analisi

### A. Osservazioni preliminari

36. La presente causa ha ad oggetto la nuova normativa austriaca relativa alle modalità secondo le quali l'esperienza acquisita prima dell'entrata in servizio è computata ai fini dell'inquadramento e dell'avanzamento degli agenti a contratto nel pubblico impiego. Tale sistema retributivo, derivante dalla riforma del VBG 1948 intervenuta all'inizio del 2015, è analogo a quello instaurato contemporaneamente nei confronti dei dipendenti pubblici<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> A tale riguardo, v. altresì la nota 5 delle presenti conclusioni.



37. Ai sensi di tale nuovo sistema, l'inquadramento di un agente a contratto nel livello retributivo e il suo avanzamento successivo negli scaglioni non sono più determinati in ragione di una «data di riferimento», punto di partenza fittizio, bensì dell'«anzianità» nel suddetto livello<sup>20</sup>. Per calcolare quest'ultima si tiene conto della durata del rapporto di lavoro in corso, nonché della durata del servizio pregresso all'assunzione dello stesso, sempreché tale servizio sia espressamente ritenuto pertinente, e lo sia in maniera variabile a seconda del tipo di datore di lavoro, vale a dire per intero qualora tale servizio sia stato svolto presso enti pubblici designati, ma solo sino a un massimo di dieci anni negli altri casi<sup>21</sup>.

38. Gli agenti a contratto in servizio al momento dell'entrata in vigore della riforma<sup>22</sup>, la quale è applicabile con effetto retroattivo<sup>23</sup>, sono inseriti nel nuovo sistema retributivo, attraverso un reinquadramento che viene effettuato in modo schematico secondo le modalità di seguito illustrate<sup>24</sup>. Innanzitutto, tutti gli agenti interessati sono inquadrati in un livello retributivo di tale nuovo sistema sulla base della loro precedente retribuzione. Successivamente, la loro anzianità retributiva è determinata forfettariamente, in base a un «importo di reinquadramento» che corrisponde al livello retributivo effettivamente determinante per la retribuzione versata dal datore di lavoro per il mese di febbraio 2015, cosiddetto «mese di reinquadramento», con la precisazione che la regolarità di tale retribuzione può essere esaminata solo in caso di errori materiali e manifesti di codifica<sup>25</sup>.

39. Con le questioni sollevate dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) si chiede in sostanza alla Corte di stabilire se la nuova normativa in questione perpetui, nei confronti degli agenti a contratto già in servizio, la discriminazione fondata sull'età contraria al diritto dell'Unione, che è stata rilevata nella sentenza Schmitzer<sup>26</sup>, come sostiene l'ÖGB, o, se non si verifichi tale circostanza, come sostiene la convenuta nel procedimento principale.

40. Tale giudice si interroga, innanzitutto, sulla compatibilità con il diritto dell'Unione delle modalità secondo le quali avviene il reinquadramento degli agenti a contratto dal vecchio regime austriaco retributivo e di avanzamento, dichiarato discriminatorio, nel nuovo regime (sezione B). Esso sottolinea, in particolare, la circostanza che il reinquadramento è effettuato in assenza di un'indennità finanziaria per gli agenti sfavoriti dal vecchio regime (sezione C). Lo stesso osserva altresì, in subordine, che tale nuovo regime non consente agli agenti reinquadrati di ottenere un nuovo esame del criterio di riferimento determinato secondo le norme del vecchio regime, circostanza che potrebbe privarli del diritto alla tutela giurisdizionale effettiva (sezione D). Infine, esso si chiede se il diritto dell'Unione osti a una normativa in base alla quale i periodi di servizio pregressi devono essere computati per intero o solo in parte, in funzione della qualità del datore di lavoro presso cui sono stati maturati (sezione E).

20 V. articolo 19, paragrafo 1, del VBG 2015, in contrapposizione alla sua versione del VBG 2010.

21 V. articolo 26, paragrafi da 1 a 3, del VBG 2015.

22 In particolare, coloro che erano in servizio alla data dell'11 febbraio 2015.

23 Conformemente all'articolo 100, paragrafo 70, punto 3, del VBG 2016, gli articoli 19 e 26 del VBG 2015 si applicano con effetto retroattivo a decorrere dal 1° luglio 1948, data di entrata in vigore del VBG 1948, anche nei confronti dei procedimenti pendenti o futuri.

24 I dettagli della procedura di reinquadramento sono contenuti nell'articolo 169c del GehG modificato, che è una disposizione applicabile agli agenti a contratto ai sensi dell'articolo 94a del VBG modificato.

25 Come indicato dai paragrafi da 1 a 2a dell'articolo 169c del GehG modificato, in cui si afferma segnatamente che si tratta di un «inquadramento in base alla busta paga».

26 Sentenza dell'11 novembre 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), la cui portata è ribadita nella nota 9 delle presenti conclusioni.

**B. Sulle modalità di reinquadramento degli agenti a contratto dal vecchio regime retributivo e di avanzamento nel nuovo regime [prima questione, lettera a)]**

41. Con la prima parte della sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione, in particolare gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta, debba essere interpretato nel senso che osta a una disposizione nazionale in forza della quale un regime retributivo discriminatorio è sostituito da un nuovo regime, laddove il reinquadramento di tutti gli agenti a contratto in servizio in quest'ultimo regime avvenga in modo tale che il primo inquadramento nel nuovo regime avvenga in base alla retribuzione versata per un determinato mese, che è stata calcolata secondo il vecchio regime<sup>27</sup>. Rilevo subito che con i termini impiegati da tale giudice nell'ultimo periodo della sua questione<sup>28</sup>, esso afferma esplicitamente di ritenere a priori che la discriminazione precedente è perpetuata dalla normativa in questione<sup>29</sup>.

42. A tale riguardo, l'ÖGB sostiene che, poiché la normativa in questione nella controversia oggetto del procedimento principale prevede che il reinquadramento degli agenti a contratto già in servizio avvenga in base alla retribuzione versata nel febbraio 2015, fissata in modo discriminatorio, la discriminazione fondata sull'età derivante dal vecchio regime retributivo persiste a causa di tale vincolo<sup>30</sup> e che i motivi dedotti per giustificare tale normativa non sono conformi con il diritto dell'Unione. Il governo austriaco non nega che gli effetti della discriminazione causata dal regime precedente possano effettivamente perdurare, tuttavia esso sostiene che le modalità adottate per effettuare il reinquadramento dei suddetti agenti nel nuovo regime retributivo non sarebbero solo giustificate da finalità legittime, bensì anche appropriate e necessarie per raggiungere queste ultime. La Commissione ritiene, invece, che una siffatta normativa non sia compatibile con i requisiti derivanti dagli articoli 2 e 6 della direttiva 2000/78, nella misura in cui essa mantiene una disparità di trattamento fondata sull'età che non è debitamente giustificata. Condivido tale tesi, per le ragioni di seguito illustrate.

43. Innanzitutto, per quanto riguarda le *disposizioni* di cui alla presente questione pregiudiziale, osservo che il principio di non discriminazione in funzione dell'età è sia sancito dall'articolo 21 della Carta, sia ha trovato attuazione nella direttiva 2000/78, tuttavia ritengo che tale questione vada esaminata con riferimento a quest'ultima, nell'ambito di una controversia come quella di cui al procedimento principale, giacché le misure nazionali in questione rientrano nell'ambito di applicazione di tale direttiva<sup>31</sup>. Inoltre, dal momento che né l'obiettivo della direttiva 2000/78, né i fattori di discriminazione da essa vietati, definiti dall'articolo 1 della stessa, sono direttamente oggetto di analisi nella presente causa, non ritengo necessario che la Corte interpreti tale disposizione.

27 Ribadisco che una problematica simile è sollevata dalla prima questione sollevata nella causa connessa C-396/17, Leitner, oggetto delle mie conclusioni recanti la stessa data delle presenti conclusioni.

28 Vale a dire «con conseguente mantenimento degli effetti economici derivanti dalla preesistente discriminazione in ragione dell'età».

29 Tuttavia, esso si interroga, in particolare, sulla possibilità di trarre insegnamenti, nella presente causa, dalle sentenze della Corte relative all'analoga evoluzione che è stata seguita dal diritto tedesco in materia. Esso richiama, in particolare, le sentenze dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560); del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), nonché del 9 settembre 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Nelle sue conclusioni nella causa Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, paragrafo 6 e nota 18), l'avvocato generale Mengozzi afferma che le suddette cause «vertevano, da un lato, sul regime salariale applicabile, a livello sia federale sia regionale [in Germania], agli agenti contrattuali del settore pubblico o ai dipendenti pubblici e fondato prevalentemente su criteri di anzianità anagrafica e, dall'altro, sulle modalità di passaggio da tale regime retributivo a un regime non basato su criteri discriminatori».

30 L'ÖGB sostiene che, ai sensi della sentenza citata alla nota 11 delle presenti conclusioni, il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa) ha ritenuto, con riferimento alla riforma delle retribuzioni del 2015, che «non è (...) concepibile che il reinquadramento collettivo – al massimo compatibile con il diritto dell'Unione – di dipendenti pubblici nel nuovo sistema, sulla base di una posizione da essi occupata con il vecchio sistema discriminatorio, possa semplicemente eliminare la discriminazione occorsa nei periodi precedenti».

31 Invero, gli Stati membri e le parti sociali devono agire nel rispetto della direttiva 2000/78, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della stessa, nella quale trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione fondata sull'età (v., segnatamente, sentenze del 21 gennaio 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, punti da 15 a 17, nonché del 19 luglio 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punti 16 e 17).

44. Inoltre, per quanto concerne i *motivi* dedotti rispetto alla normativa nazionale in questione nel procedimento principale, mi risulta che la stessa sia contestata con riguardo alle modalità secondo cui gli agenti che erano in servizio al momento dell'adozione della riforma del 2015 sono reinquadrati dal vecchio regime retributivo, dichiarato discriminatorio<sup>32</sup>, nel nuovo regime. In altri termini, si deve stabilire se le disposizioni in questione possano perpetuare la discriminazione fondata sull'età che derivava da tale previgente regime, prima di esaminare se tali disposizioni siano obiettivamente e ragionevolmente giustificate, così da eludere il divieto previsto dalla direttiva 2000/78.

45. *In primo luogo*, per quanto riguarda *la sussistenza di una discriminazione fondata sull'età*, osservo che ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, si determina una discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in particolare, sulla base dell'età.

46. Inoltre, ricordo che nella sentenza Schmitzer<sup>33</sup>, all'origine della riforma in questione nella presente causa<sup>34</sup>, la Corte ha ritenuto che la normativa austriaca che precedeva tale riforma comportasse una differenza di trattamento direttamente basata sull'età ai sensi di tale disposizione e che tale differenza non fosse debitamente giustificata da finalità legittime, così da rientrare nel divieto sancito dal suddetto articolo 2, paragrafo 2, lettera a).

47. Peraltro, la Corte ha dichiarato in numerose occasioni che qualora l'inquadramento di una categoria di persone in un nuovo sistema retributivo venga effettuato esclusivamente in funzione di un parametro connesso all'età che deriva dal previgente sistema, disposizioni nazionali di siffatta tipologia potrebbero perpetuare la disparità di trattamento basata sull'età nell'ambito del nuovo sistema<sup>35</sup>.

48. Nel caso di specie, l'articolo 169c del GehG modificato, in combinato disposto con l'articolo 94a del VBG modificato, prevede che il reinquadramento degli agenti a contratto in servizio è effettuato «esclusivamente in base alle rispettive pregresse retribuzioni»<sup>36</sup>, che sono a propria volta basate sull'età. In tal modo, tali disposizioni perpetuano una situazione discriminatoria in base alla quale gli agenti che erano sfavoriti dal previgente sistema ricevono una retribuzione inferiore rispetto a quella percepita da altri agenti, nonostante le loro situazioni siano comparabili e ciò esclusivamente a motivo dell'età che gli stessi avevano al momento del completamento del servizio pregresso da computare.

49. Il giudice del rinvio si pronuncia nel medesimo senso. Riferendosi alla giurisprudenza della Corte precedentemente menzionata, il governo austriaco riconosce peraltro che tali disposizioni del nuovo sistema retributivo possono prolungare gli effetti discriminatori del vecchio sistema<sup>37</sup>. Inoltre, la Commissione afferma che dai lavori preparatori nazionali risulta che il legislatore austriaco ha scelto in modo assolutamente intenzionale un metodo che comporta siffatte conseguenze<sup>38</sup>.

32 Ai sensi della sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), la cui portata è ribadita alla nota 9 delle presenti conclusioni.

33 Sentenza dell'11 novembre 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359, punti 35 e 44).

34 V. paragrafi 19 e segg. delle presenti conclusioni.

35 V. sentenze dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punti da 84 a 86); del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punti da 57 a 60), nonché del 9 settembre 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punti da 38 a 40).

36 In particolare, ai sensi dell'articolo 169c, paragrafo 2, il reinquadramento ha luogo sulla base di un «importo di reinquadramento», corrispondente alla retribuzione piena versata a titolo di «mese di reinquadramento», vale a dire il mese di febbraio 2015, retribuzione che viene calcolata ai sensi del previgente sistema retributivo.

37 Secondo tale governo «la Repubblica d'Austria è consapevole del fatto che una normativa la quale, per il reinquadramento di dipendenti in servizio rientranti in un sistema retributivo discriminatorio in ragione dell'età nel nuovo sistema retributivo, preveda che l'inquadramento nel nuovo sistema retributivo abbia luogo esclusivamente sulla base della retribuzione che essi percepiscono ai sensi del previgente sistema retributivo – discriminatorio in ragione dell'età –, è idoneo a perpetuare una discriminazione causata dal previgente sistema retributivo».

38 Ai sensi dell'estratto citato dalla Commissione, tratto dalle spiegazioni relative al progetto del governo sulla legge che doveva modificare l'articolo 169c del GehG 2015, legge successivamente pubblicata nel BGBl. I, 104/2016 (v. allegati alla trascrizione del Consiglio nazionale 1296 della XXV<sup>a</sup> legislatura, pag. 2, disponibile al seguente indirizzo Internet: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I\\_01296/fname\\_564847.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf)): «Il legislatore [austriaco] sceglie quindi consapevolmente tale modalità di reinquadramento e perpetua dunque deliberatamente ed espressamente la discriminazione, al fine di evitare perdite di reddito per i dipendenti in servizio e di garantire loro un livello di reddito e prospettive di reddito sulle quali gli stessi contavano da molti anni».

50. Pertanto, ritengo che sia pacifico che una normativa come quella controversa perpetua una situazione discriminatoria, vale a dire la disparità di trattamento direttamente basata sull'età ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 che è stata accertata dalla Corte nella sentenza Schmitzer<sup>39</sup>. Le discriminazioni che sussistevano prima della riforma in questione sono dunque destinate a continuare, non solo provvisoriamente, ma in modo duraturo o definitivo<sup>40</sup>.

51. *In secondo luogo*, per quanto riguarda l'eventuale *giustificazione della disparità di trattamento* che così persiste, si deve ribadire che l'articolo 6 della direttiva 2000/78 prevede l'esclusione della qualifica di discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2 della stessa, e quindi del divieto che ne deriva, laddove le disparità di trattamento in ragione dell'età siano «oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima», abbiano la medesima natura rispetto a quelle elencate in tale articolo 6<sup>41</sup>, nonché «i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari».

52. Ai sensi di una costante giurisprudenza, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, se è pur vero che spetta in ultima analisi al giudice nazionale, che è l'unico competente a valutare i fatti, stabilire se e in quale misura la norma interna di cui al procedimento principale sia conforme a tali requisiti, cionondimeno la Corte, chiamata a fornire risposte utili al giudice nazionale, è competente a dare indicazioni, ricavate dal fascicolo del procedimento principale nonché dalle osservazioni scritte e orali ad essa sottoposte, che consentano al medesimo giudice di pronunciarsi sulla concreta controversia di cui è stato investito<sup>42</sup>.

53. Con riferimento alle *finalità* idonee a giustificare la portata della normativa in questione, il giudice del rinvio<sup>43</sup> e il governo austriaco affermano che le modalità di reinquadramento accolte nella riforma del 2015 tendevano, da un lato, ad evitare le eccessive difficoltà che sarebbero state causate da una determinazione specifica per ciascuno dei numerosi agenti interessati<sup>44</sup>, dall'altro, a comportare che l'operazione rimanesse neutra in termini di costi per lo Stato e, infine, ad evitare significative riduzioni del livello retributivo per tali agenti.

54. Dalla giurisprudenza della Corte emerge che obiezioni basate su eventuali difficoltà amministrative e sull'aumento degli oneri finanziari non possono, in linea di principio, fondare l'inosservanza degli obblighi derivanti dal divieto di discriminazioni in ragione dell'età previsto dalla direttiva 2000/78. Cionondimeno, la Corte ha riconosciuto che non si può tuttavia esigere che si proceda a un esame di ciascun caso particolare per stabilire individualmente i periodi di esperienza anteriori, poiché la gestione di detto regime deve restare sostenibile da un punto di vista tecnico ed economico<sup>45</sup>.

39 Sentenza dell'11 novembre 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 Esaminerò nuovamente quest'ultimo aspetto, ai paragrafi 60 e 61 delle presenti conclusioni.

41 Vale a dire, ai sensi del suddetto articolo 6, paragrafo 1, giustificate da «(...) giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale».

42 V., in particolare, sentenze del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, punto 36), nonché del 25 luglio 2018, Dyson (C-632/16, EU:C:2018:599, punto 54).

43 Tale giudice si riferisce precisamente a motivi esposti nei lavori preparatori della riforma (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 In particolare, tale governo afferma che, già solamente a livello federale, si sarebbero dovuti esaminare circa 160 000 casi nell'ambito dell'inquadramento nel nuovo regime retributivo, cosicché non si sarebbe potuta effettuare un'analisi individuale nel breve termine.

45 V., in particolare, sentenze del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punti da 77 a 80), nonché del 28 gennaio 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punto 36 e la giurisprudenza ivi citata).

55. Inoltre, è pacifico che la volontà, esplicitamente espressa dal legislatore austriaco<sup>46</sup>, di offrire a una categoria di persone la garanzia di un trasferimento nel nuovo sistema senza perdita finanziaria, quindi nel rispetto dei diritti acquisiti e della tutela del legittimo affidamento, costituisce un obiettivo legittimo di politica dell'occupazione e del mercato del lavoro<sup>47</sup>, che può giustificare, per un periodo transitorio, il mantenimento delle retribuzioni anteriori e, conseguentemente, di un regime discriminatorio fondato sull'età<sup>48</sup>.

56. Dal momento che la normativa nazionale in questione nel procedimento principale persegue effettivamente una finalità legittima ai sensi dell'articolo 6 della direttiva 2000/78, occorre esaminare se i mezzi adottati a tal fine siano appropriati e necessari per conseguirla, in conformità con tale disposizione.

57. Per quanto riguarda la natura *appropriata* di siffatte disposizioni, al pari del giudice del rinvio e della Commissione, nutro seri dubbi sul fatto che l'elemento contestato della riforma del 2015, vale a dire il reinquadramento di tutti gli agenti a contratto in servizio, effettuato «esclusivamente in base alle rispettive pregresse retribuzioni»<sup>49</sup>, possa essere ritenuto idoneo a conseguire la finalità di tutela sia dei diritti acquisiti, sia del legittimo affidamento di tutte le persone interessate da tale disposizione.

58. Invero, dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio risulta che il legislatore austriaco ha adottato diverse misure al fine di evitare che tutte le suddette persone, indipendentemente dalla circostanza che fossero o no favorite dal previgente regime, subissero una significativa perdita di retribuzione a causa della suddetta riforma<sup>50</sup>. Orbene, il fatto stesso che misure transitorie siffatte avrebbero dovuto essere adottate ad integrazione del regime fondato sulla retribuzione precedente che è controverso, consente di presumere che esso non sia dunque, di per sé, idoneo a tutelare i diritti acquisiti e le legittime aspettative degli interessati.

59. Inoltre, per quanto riguarda il carattere *necessario* di disposizioni come quelle in questione nel procedimento principale, ritengo che il regime adottato nel 2015 ecceda quanto necessario per conseguire la suddetta finalità. Come affermato dalla Commissione<sup>51</sup>, e nonostante il parere contrario del governo austriaco, si sarebbero potute applicare misure di altro tipo meno penalizzanti per le persone sfavorite dal previgente regime<sup>52</sup>, al fine di preservare i diritti acquisiti e il legittimo affidamento di tutti gli agenti interessati<sup>53</sup>, dunque senza che, a mio avviso, la gestione del nuovo regime diventasse insostenibile da un punto di vista tecnico ed economico<sup>54</sup>.

46 Come sottolineato dall'estratto dei lavori preparatori nazionali di cui alla nota 38 delle presenti conclusioni.

47 V., in particolare, sentenze del 9 settembre 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punto 42), nonché del 14 marzo 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punto 41).

48 V., in particolare, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punto 37 e la giurisprudenza ivi citata).

49 Secondo le modalità ribadite alla nota 36 delle presenti conclusioni.

50 Alla luce della decisione di rinvio e dei chiarimenti successivamente forniti dal giudice del rinvio, ritengo che siano stati previsti vari meccanismi nelle diverse fasi della procedura di reinquadramento, al fine di evitare un'eventuale significativa riduzione della retribuzione delle persone reinquadrate (in particolare, un livello cosiddetto «di mantenimento» e due premi di mantenimento successivi, in conformità ai paragrafi 6 e 9 dell'articolo 169c del GehG modificato). Tale giudice specifica che i meccanismi in questione «non [sono] dirett[i] a compensare le retribuzioni discriminatorie in ragione dell'età collegate all'importo di reinquadramento».

51 La Commissione rileva che «per soddisfare il criterio della tutela del legittimo affidamento rispetto a un certo livello di retribuzione, sembra sufficiente mantenere il trattamento ricevuto in precedenza. Si potrebbe dunque immaginare di allineare per tutti gli [agenti a contratto] l'avanzamento di livello retributivo in modo identico; al fine di rispettare il principio della tutela del legittimo affidamento, si potrebbe tuttavia versare agli [agenti] che subiscono in tal modo una perdita di redditi il trattamento che essi percepivano fino a quel momento separandolo dal livello retributivo nel quale essi dovrebbero effettivamente essere inquadrati, sino al raggiungimento del livello corrispondente a tale trattamento. Tale meccanismo manterrebbe sicuramente determinati effetti della precedente discriminazione, vale a dire quelli relativi ai redditi, ma *esclusivamente per un periodo transitorio di durata prevedibile*» (il corsivo è mio).

52 Rilevo che, nell'ambito della precedente riforma del 2010, il legislatore austriaco aveva scelto una valutazione caso per caso, anziché effettuare un reinquadramento automatico e globale, come sottolineato dall'ÖGB.

53 Evidenzio che la Repubblica d'Austria ha adottato una metodologia diversa e recentemente dichiarata compatibile con il diritto dell'Unione dalla Corte, in un contesto analogo di reinquadramento in un nuovo regime retributivo, sempre del 2015. V. sentenza del 14 marzo 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punto 45), in cui si sottolinea che «il legislatore austriaco, nell'ambito del procedimento di adozione dell'articolo 53a della legge federale sulle ferrovie del 2015, rispetta un equilibrio tra, da un lato, la soppressione della discriminazione sulla base dell'età e, dall'altro, il mantenimento dei diritti acquisiti in vigenza del precedente regime legale».

54 Ai sensi della giurisprudenza evocata al paragrafo 54 delle presenti conclusioni.

60. Tale constatazione è, a mio avviso, necessaria soprattutto in considerazione della durata illimitata del nuovo regime, che non consente una graduale convergenza del trattamento riservato agli agenti sfavoriti dal previgente regime verso il trattamento concesso agli agenti favoriti, cosicché i primi ne beneficiano nel medio o nel breve termine e in ogni caso dopo un periodo prevedibile di recupero dei vantaggi concessi ai secondi<sup>55</sup>.

61. A tale riguardo, ribadisco che la Corte ha già dichiarato che la finalità in questione non può giustificare una misura che, come nella presente fattispecie, mantiene, in via definitiva, la differenza di trattamento in ragione dell'età che la riforma di un regime discriminatorio 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<sup>56</sup>.

62. Infine, preciso che l'argomento dedotto dal governo austriaco, secondo cui la Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (sindacato del pubblico impiego, Austria) ha prestato il proprio consenso con riguardo alle modalità della riforma in questione non può rimettere in discussione la precedente analisi. Invero, come gli Stati membri, le parti sociali devono agire nel rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva 2000/78<sup>57</sup>, sebbene il ruolo svolto da queste ultime possa essere fondamentale nell'elaborazione di determinate norme<sup>58</sup>.

63. Di conseguenza, ritengo che, malgrado l'ampio margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri e alle parti sociali nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo<sup>59</sup>, il legislatore austriaco non abbia potuto ragionevolmente ritenere adeguata e necessaria l'adozione di disposizioni nazionali come l'articolo 169c del GehG modificato, in combinato disposto con l'articolo 94a del VBG modificato.

64. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, ritengo che gli articoli 2 e 6 della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano a modalità secondo le quali gli agenti a contratto in servizio sono reinquadrati da un previgente regime retributivo discriminatorio in un nuovo regime, come quelle previste dalla normativa nazionale in questione nel procedimento principale.

***C. Sulla necessità di versare un'indennità finanziaria agli agenti a contratto sfavoriti [prima questione, lettera b)]***

65. Occorre osservare che il giudice del rinvio sottopone la seconda parte della sua prima questione nel caso in cui la Corte decida in via preliminare che la discriminazione fondata sull'età è perpetuata da una normativa nazionale come quella in questione nel procedimento principale. Dal momento che suggerisco di fornire una risposta affermativa alla prima parte della prima questione, ritengo che la Corte sarà chiamata a rispondere alla seconda parte di tale questione.

66. Con la presente questione il giudice del rinvio intende sapere, in sostanza, quali siano le conseguenze giuridiche derivanti dalla constatazione secondo la quale una normativa, come quella in questione, volta al reinquadramento di agenti a contratto in un nuovo regime retributivo e di avanzamento, mantiene una violazione del principio di non discriminazione. La stessa si chiede

55 V., in tal senso, sentenza del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punti da 83 a 85), dove si sottolinea che «la differenza di retribuzione si attenuerebbe o, in alcuni casi, verrebbe persino meno dopo alcuni anni».

56 V. sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punti 43 e 44).

57 Ritengo che il consenso di un sindacato possa essere determinante laddove la disparità di trattamento fondata sull'età sia mantenuta provvisoriamente, ma non se i suoi effetti perdurino in via definitiva.

58 V., in particolare, sentenza del 19 settembre 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punti da 68 a 70 e la giurisprudenza ivi citata).

59 V., segnatamente, sentenze del 19 luglio 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punti 31 e 46), nonché del 19 settembre 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punto 59).

segnatamente se «il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 17 della direttiva 2000/78», imponga o no il riconoscimento di un'indennità finanziaria<sup>60</sup> agli agenti già in servizio che sono stati discriminati sulla base dell'età a causa del previgente regime retributivo e di avanzamento, alla luce delle precedenti sentenze della Corte<sup>61</sup>.

67. Senza richiamare espressamente l'articolo 17 della direttiva 2000/78, l'ÖGB sostiene che, finché non si proceda alla corretta applicazione del diritto dell'Unione, le persone sfavorite dovrebbero beneficiare degli stessi vantaggi di quelle favorite. Il governo austriaco non ha presentato osservazioni specifiche riguardo a tale seconda parte della prima questione pregiudiziale<sup>62</sup>. La Commissione, dopo avere precisamente richiamato il suddetto articolo 17 nelle sue osservazioni e dopo avere ritenuto che nel caso di specie potesse essere dovuta un'indennità finanziaria, suggerisce infine di rispondere che in mancanza di un sistema conforme a tale direttiva, agli agenti sfavoriti dal regime previgente devono essere riconosciuti gli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare gli agenti favoriti da tale regime, per quanto riguarda il computo dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età, nonché l'avanzamento nei livelli retributivi.

68. Sebbene, in sostanza, io condivida la proposta finale suggerita da tale istituzione, ritengo tuttavia che l'*articolo 17* della direttiva 2000/78, menzionato nella presente questione pregiudiziale, non sia la base giuridica adeguata per pronunciarsi sulla necessità o meno di concedere un'indennità finanziaria alle persone discriminate in siffatte circostanze<sup>63</sup>.

69. Invero, rilevo che tale articolo 17, che riguarda le sanzioni che gli Stati membri devono imporre ai trasgressori in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate al fine di recepire tale direttiva<sup>64</sup>, non è applicabile alla presente fattispecie, che riguarda il modo in cui uno Stato membro deve eventualmente porre rimedio<sup>65</sup> a una discriminazione non causata da una violazione di tali disposizioni nazionali che dovrebbe essere sanzionata in modo adeguato<sup>66</sup>, bensì dall'inosservanza dei requisiti del diritto dell'Unione da parte delle medesime disposizioni nazionali.

60 Alla luce della formulazione di tale questione e dei relativi elementi della decisione di rinvio, ritengo che tale giudice chieda se il legislatore austriaco avrebbe dovuto prevedere un'indennità finanziaria nella stessa normativa in questione, e non se la responsabilità dello Stato possa eventualmente sorgere a causa dell'inadempimento di una misura siffatta.

61 Tale giudice sottolinea che il legislatore austriaco ha scelto di «procedere al reinquadramento del personale già in servizio nel nuovo regime retributivo senza una determinazione individuale dei lavoratori e senza costi, in assenza di un'indennità finanziaria». Lo stesso ritiene che a differenza delle disposizioni all'origine delle sentenze del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), nonché del 9 settembre 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), ai sensi delle quali tutti i dipendenti pubblici in servizio erano potenzialmente pregiudicati, sarebbe in questa sede possibile misurare il danno causato, e quindi l'indennità da riconoscere ai dipendenti lesi, in base alla «cerchia di persone che hanno acquisito periodi pregressi di servizio solo dopo il compimento del diciottesimo anno di età».

62 Tale governo ha sollevato tale problematica in udienza, nell'ambito della sua replica, e si è invece pronunciato in modo dettagliato con riferimento alla seconda questione sollevata nella causa connessa C-396/17, Leitner, oggetto delle mie conclusioni recanti la stessa data delle presenti conclusioni, questione che chiede parimenti un'interpretazione dell'articolo 17 della direttiva 2000/78.

63 Tuttavia, non posso esimermi dal menzionare che la Corte ha richiamato l'articolo 17 nella sua sentenza del 19 giugno 2014, Specht e a. (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punto 87 e dispositivo 4), in risposta alla quarta questione sollevata in tale causa, la cui sentenza è richiamata nei motivi della decisione di rinvio che vertono sulla questione esaminata in questa sede.

64 Il suddetto articolo 17 precisa che tali sanzioni «possono prevedere un risarcimento dei danni», ma «devono essere effettive, proporzionate e dissuasive».

65 Sottolineo che si tratta dello Stato in quanto legislatore, sebbene, nel caso di specie, esso sia altresì il datore di lavoro delle persone interessate.

66 Tale aspetto è stato, ad esempio, dibattuto nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 25 aprile 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punto 73).

70. Ritengo che, nella presente fattispecie, sia più corretto richiamare le disposizioni dell'articolo 16 della direttiva 2000/78, che concerne l'obbligo degli Stati membri di modificare le proprie norme nazionali al fine di renderle conformi con il principio di non discriminazione, com'è stato fatto dalla Corte in diverse occasioni, tra cui, recentemente, in ambiti analoghi di riforma di regimi nazionali di retribuzione a causa di discriminazione<sup>67</sup>. Pertanto, suggerisco di rispondere alla presente questione prendendo in considerazione le disposizioni dell'articolo 16 di tale direttiva<sup>68</sup>.

71. A tale riguardo, la Corte ha già dichiarato che sebbene l'articolo 16 imponga agli Stati membri di conformare le proprie normative nazionali con il diritto dell'Unione, essa lascia loro la libertà di scegliere fra le varie misure atte a porre termine a una discriminazione vietata, quella che appare la più adatta a tale effetto. Conformemente a tale giurisprudenza, la soppressione di una discriminazione fondata sull'età, come quella oggetto del procedimento principale, non comporta necessariamente che il lavoratore discriminato nella vigenza del regime legale anteriore benefici in modo automatico del diritto di percepire retroattivamente un'indennità finanziaria che corrisponderebbe alla differenza tra il salario che avrebbe percepito in assenza di discriminazione e quello che ha effettivamente percepito, o un aumento dei salari futuri. Ciò avviene soltanto se, e fintantoché, il legislatore nazionale non abbia adottato misure che ristabiliscono la parità di trattamento. Infatti, in tal caso, 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<sup>69</sup>.

72. Orbene, la normativa in questione corrisponde, a mio avviso, a quest'ultima ipotesi, poiché ritengo, per le ragioni esposte nell'ambito della prima questione pregiudiziale, lettera a)<sup>70</sup>, che le misure adottate dal legislatore austriaco, in considerazione del reinquadramento degli agenti a contratto in servizio nel nuovo sistema retributivo e di avanzamento, non consentano di ristabilire una parità di trattamento a beneficio degli agenti che sono stati sfavoriti dal regime previgente<sup>71</sup>. Dal momento che la nuova normativa mantiene gli effetti discriminatori della normativa precedente<sup>72</sup>, il rispetto del principio della parità di trattamento comporta che a tali persone siano concessi gli stessi vantaggi di cui godono gli agenti a contratto che sono stati favoriti dal previgente regime, per quanto riguarda sia il computo dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età, sia l'avanzamento nella scala retributiva<sup>73</sup>. In particolare, ritengo che la giurisprudenza precedentemente

67 V., segnatamente, sentenze del 28 gennaio 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punti da 41 a 43, in cui la Corte distingue in particolare *i rispettivi obiettivi degli articoli 16 e 17* della direttiva 2000/78 e dichiara che quest'ultimo *non è pertinente* alla questione, simile alla presente, sollevata nella suddetta causa); del 9 settembre 2015 Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punto 48), nonché del 14 marzo 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punti 28 e segg.).

68 Invero, secondo una giurisprudenza costante, la Corte può essere condotta, in uno spirito di cooperazione e al fine di fornire una soluzione utile al giudice del rinvio, a prendere in considerazione norme del diritto dell'Unione alle quali esso non ha fatto riferimento nella questione pregiudiziale (v., segnatamente, sentenza del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punto 34 e la giurisprudenza ivi citata).

69 V., in particolare, sentenze del 28 gennaio 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punti da 44 a 49 e la giurisprudenza ivi citata), nonché del 14 marzo 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punti da 28 a 34).

70 V. paragrafi 41 e segg. delle presenti conclusioni.

71 Vale a dire, gli agenti che sono stati trattati in modo meno favorevole, nell'ambito di tale previgente sistema, per quanto riguarda il computo dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età ai fini della determinazione della loro retribuzione e del loro avanzamento.

72 Come è avvenuto, a titolo di confronto, per la normativa nazionale in questione nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38; v., in particolare, punto 48) e contrariamente a quella in questione nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 14 marzo 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, v. in particolare punti da 31 a 34).

73 Sottolineo che la presente situazione si distingue da quelle che hanno dato luogo alle due sentenze richiamate dal giudice del rinvio, nella misura in cui, diversamente dalla presente fattispecie, in tali cause non era possibile individuare una categoria di persone favorite dalla normativa nazionale in questione, cosicché non sussisteva un sistema di riferimento valido (v. sentenze del 19 giugno 2014, Specht e a., da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punti 81 e da 93 a 97, nonché del 9 settembre 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punto 47).



menzionata debba essere interpretata nel senso che al fine di ottenere il ripristino di una parità di trattamento si debba concedere un'indennità finanziaria agli agenti sfavoriti laddove nei confronti di questi ultimi non sia stato raggiunto un equilibrio, nel più breve tempo possibile<sup>74</sup>, mediante qualsiasi altro mezzo appropriato per garantire la corrispondenza imposta ai sensi del diritto dell'Unione.

73. Ritengo che, al fine di fornire una risposta utile alla seconda parte della prima questione pregiudiziale, l'articolo 16 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato in tal senso.

***D. Sull'ammissibilità del nuovo regime retributivo e di avanzamento con riguardo al diritto alla tutela giurisdizionale effettiva [prima questione, lettera c)]***

74. Innanzitutto, rilevo che la prima questione, lettera c), è sollevata solo in caso di risposta negativa alla prima questione, lettera a), vale a dire qualora la Corte dichiari che una normativa nazionale come quella in questione nel procedimento principale non perpetua una violazione delle disposizioni del diritto dell'Unione, ma che la stessa avrebbe piuttosto posto fine alla discriminazione fondata sull'età anteriormente accertata. Dal momento che suggerisco, invece, di fornire una risposta affermativa alla prima questione, lettera a), ritengo che la Corte non debba pronunciarsi sulla presente questione. Tuttavia, a fini di esautività, formulerò alcune osservazioni a tale riguardo.

75. Con tale questione<sup>75</sup>, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) intende sapere se il diritto dell'Unione, e in particolare l'articolo 47 della Carta, debba essere interpretato nel senso che il diritto fondamentale alla tutela giurisdizionale effettiva osti a una normativa nazionale in base alla quale il vecchio regime retributivo discriminatorio non trovi più applicazione nei procedimenti pendenti e nei procedimenti futuri<sup>76</sup>, e che il reinquadramento degli agenti contrattuali già in servizio nel nuovo sistema si basi soltanto sulla retribuzione versata per il mese nel quale avviene il reinquadramento<sup>77</sup>. Tale giudice è incline a ritenere che una normativa siffatta sia compatibile con il diritto dell'Unione, giacché «l'articolo 47, paragrafo 1, della Carta richiede soltanto un procedimento giudiziale con il quale possano essere adottate, nel singolo caso, le misure adatte e necessarie per accertare o eliminare una violazione del diritto».

76. L'ÖGB sostiene, invece, che l'eliminazione con effetto retroattivo del fattore di avanzamento che era applicabile fino all'adozione della riforma controversa<sup>78</sup> priverebbe le persone interessate della possibilità di fare verificare da un giudice indipendente, la legittimità della retribuzione che è attualmente utilizzata come base per il reinquadramento<sup>79</sup>, e priverebbe dunque gli interessati del

74 V., per analogia, sentenza del 21 giugno 2007, Jonkman e a. (da C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373, punto 38 e la giurisprudenza ivi citata), in cui si precisa che, a seguito di una sentenza emessa su domanda di pronuncia pregiudiziale da cui risulti l'incompatibilità di una normativa nazionale con il diritto dell'Unione, è compito delle autorità dello Stato membro interessato adottare i provvedimenti appropriati a garantire il rispetto del diritto dell'Unione sul loro territorio e che, pur mantenendo un potere discrezionale quanto alle misure da adottare, *tali autorità devono vigilare affinché il diritto nazionale sia rapidamente adeguato al diritto dell'Unione* e affinché sia data piena attuazione ai diritti che sono attribuiti agli interessati. V., altresì, conclusioni dell'avvocato generale Bot nella causa Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:38, paragrafo 119).

75 Rilevo che l'interpretazione dell'articolo 47 della Carta è altresì chiesta, nell'ambito di un analogo ambito giuridico, dalla seconda e dalla quarta questione pregiudiziale sollevate nella causa connessa C-396/17, Leitner, oggetto delle mie conclusioni recanti la stessa data delle presenti conclusioni.

76 Nel caso di specie, ai sensi dell'articolo 100, paragrafo 70, punto 3, del VBG 2016 (v. altresì nota 23 delle presenti conclusioni).

77 Dall'articolo 169c, paragrafi da 1 a 2a del GehG modificato, in combinato disposto con l'articolo 94a, del VBG modificato, risulta che gli agenti a contratto in servizio alla data dell'11 febbraio 2015 sono reinquadrati nel nuovo sistema «esclusivamente in base alle rispettive pregresse retribuzioni», in base a un «importo di reinquadramento» corrispondente alla retribuzione percepita per il «mese di febbraio 2015 (mese di reinquadramento)» e dunque fissata ai sensi del previgente sistema. Ai sensi di tale paragrafo 2a, «non si procederà (...) alla verifica della correttezza, né nell'an né nel quantum, della [suddetta] retribuzione» e una rettifica è possibile solo in caso di errori materiali e manifesti al momento dell'inserimento dei dati.

78 Vale a dire, nel diritto austriaco, la «data di riferimento ai fini dell'avanzamento», che era adottata come criterio determinante nel previgente regime retributivo e di avanzamento.

79 Vale a dire, nel caso di specie, la retribuzione versata per il mese di febbraio 2015. L'ÖGB afferma che numerosi ricorsi proposti a tale riguardo da dipendenti pubblici sono stati respinti, per il motivo che le previgenti disposizioni non erano più applicabili, precisando di non essere a conoscenza di decisioni relative a ricorsi proposti da agenti a contratto, come nella controversia di cui al procedimento principale.

diritto alla tutela giurisdizionale effettiva sancita all'articolo 47 della Carta<sup>80</sup>. Il governo austriaco non ha presentato osservazioni riguardo a tale questione<sup>81</sup>. Dal canto suo, la Commissione ritiene, in subordine, che il suddetto articolo 47 debba, se del caso, essere interpretato nel senso che non osta a disposizioni nazionali siffatte. Condivido tale tesi, per i seguenti motivi.

77. Innanzitutto, a mio avviso, è evidente che il caso di specie riguardasse una situazione in cui uno Stato membro ha attuato il diritto dell'Unione, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, cosicché il legislatore federale era tenuto a rispettare i diritti fondamentali garantiti dall'articolo 47 della stessa e, in particolare, il diritto degli interessati a una tutela giurisdizionale effettiva dei diritti loro conferiti dal diritto dell'Unione<sup>82</sup>. Rilevo che una tutela siffatta è, peraltro, altresì prevista in modo esplicito dalla direttiva 2000/78<sup>83</sup>, la cui trasposizione era espressamente richiamata ai sensi della normativa in questione nel caso di specie<sup>84</sup>.

78. Inoltre, ribadisco che ogni Stato membro gode di una certa autonomia in materia, che gli consente di definire le modalità procedurali delle azioni giudiziarie intese a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione, purché tali modalità rispettino i due limiti stabiliti da una giurisprudenza costante della Corte, vale a dire il principio di equivalenza e il principio di effettività<sup>85</sup>. Come già evidenziato, i requisiti derivanti dall'articolo 47 della Carta che la Corte ha potuto enucleare sono sia circoscritti a molteplici fattori, sia dipendenti dagli stessi e, in particolare, sembra che il diritto a un ricorso effettivo non implichi che i giudici nazionali competenti siano necessariamente in grado, in ogni caso, di riformare le decisioni impugnate rispetto a tutti gli elementi su cui queste ultime sono fondate<sup>86</sup>.

79. Peraltro, in ragione dei collegamenti esistenti tra l'articolo 47, primo comma, della Carta e l'articolo 13 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali<sup>87</sup>, occorre tenere conto della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo relativa a quest'ultima disposizione<sup>88</sup>. Orbene, da tale giurisprudenza risulta che il diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice deve consentire ai singoli di avvalersi dei diritti e delle libertà sanciti dalla suddetta Convenzione, fermo restando che tale diritto impone agli Stati un obbligo la cui portata varia in funzione della natura della censura del ricorrente e che l'efficacia del ricorso non dipende dalla certezza di un risultato positivo per l'interessato<sup>89</sup>.

80 Dalla decisione di rinvio risulta che, nel procedimento principale, la Repubblica d'Austria ha sostenuto invece, nella sua qualità di convenuta, che «non sussisterebbe neppure alcuna violazione del diritto al giudice precostituito per legge e [al diritto ad un] ricorso effettivo (articolo 47 della Carta)», sostenendo che «[s]i tratterebbe di diritti fondamentali/garanzie procedurali meglio precisate nel contenuto che presuppongono l'esistenza di un diritto sostanziale ma che non comprendono alcun diritto a una decisione nel merito favorevole».

81 Tuttavia, essa ha manifestato il proprio punto di vista sulla seconda questione sollevata nella causa connessa C-396/17, Leitner, che verte altresì sull'articolo 47 della Carta.

82 V., per analogia, sentenze dell'17 aprile 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punto 49), nonché del 13 settembre 2018, UBS Europe e a. (C-358/16, EU:C:2018:715, punti 51 e 52).

83 V. considerando 29 e segg., nonché articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

84 V. articolo 169c, paragrafo 2c, prima frase, del GehG modificato.

85 Ai sensi di tale giurisprudenza, le suddette modalità «non devono essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di diritto interno (principio di equivalenza), né devono rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività)» [v., in particolare, sentenza del 26 settembre 2018, Belastingdienst/Toeslagen (effetto sospensivo dell'appello), C-175/17, EU:C:2018:776, punto 39].

86 V. conclusioni dell'avvocato generale Bobek nella causa Banger (C-89/17, EU:C:2018:225, paragrafi da 77 a 80, 91 e da 102 a 107, nonché le sentenze e le conclusioni ivi citate), in cui si sottolinea, in particolare, che «[l]a portata e l'intensità del controllo giurisdizionale richiesto dal principio di effettività dipende dal contenuto e dalla natura dei principi e delle norme di diritto dell'Unione oggetto di attuazione per il tramite della decisione nazionale contestata» (paragrafo 102).

87 Convenzione firmata a Roma il 4 novembre 1950.

88 V., in particolare, le mie conclusioni nella causa Associação Sindical dos Juizes Portugueses (C-64/16, EU:C:2017:395, paragrafi 70 e 71), nonché sentenza del 26 settembre 2018, Belastingdienst/Toeslagen (effetto sospensivo dell'appello) (C-175/17, EU:C:2018:776, punto 35).

89 V., in particolare, Corte EDU, 13 dicembre 2012, De Souza Ribeiro c. Francia, (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, § 79), nonché Corte EDU, 13 aprile 2017, Tagayeva e a. c. Russia (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, § 618).

80. Nel caso di specie, osservo che, nell'ambito del nuovo regime austriaco retributivo e di avanzamento, la portata della verifica materiale che i giudici nazionali competenti sono in grado di esercitare con riguardo all'«importo di reinquadramento», che determina il reinquadramento degli agenti a contratto interessati<sup>90</sup>, è limitata<sup>91</sup>. Invero, tale verifica può vertere esclusivamente su inesattezze derivanti da errori di codifica dei dati pertinenti<sup>92</sup>, e non su un'eventuale irregolarità nel calcolo della retribuzione su cui si basa il suddetto importo, calcolo effettuato a partire dal previgente regime retributivo.

81. Tuttavia, come rilevato sia dal giudice del rinvio sia dalla Commissione, tutte le persone interessate dalla riforma controversa – vale a dire gli agenti a contratto già in servizio, indipendentemente dal fatto che essi fossero stati favoriti o sfavoriti dal regime previgente – dispongono di rimedi giurisdizionali che consentono loro di fare verificare la legittimità del sistema in forza del quale esse sono reinquadrate nel nuovo regime retributivo e di avanzamento<sup>93</sup>. Tale sindacato giurisdizionale della validità delle norme in questione si può esercitare, in particolare, in relazione ai requisiti del diritto dell'Unione<sup>94</sup>, cosicché può essere rilevata un'eventuale incompatibilità della riforma con tali requisiti. L'azione giudiziaria instaurata nel procedimento principale<sup>95</sup>, che ha condotto alla presente domanda di pronuncia pregiudiziale è peraltro indicativa dell'esistenza e dell'efficacia di tali rimedi giurisdizionali. Le parti interessate dispongono pertanto della possibilità di adire gli organi giurisdizionali austriaci per fare valere i diritti che esse traggono dal diritto dell'Unione, in condizioni che, a mio avviso, sono compatibili con il suddetto contenuto del diritto fondamentale a un ricorso effettivo, ai sensi dell'articolo 47 della Carta, e, in particolare, consentono di fare rispettare gli obblighi derivanti dalla direttiva 2000/78.

82. Di conseguenza, nel caso in cui la Corte si pronunci sulla prima questione, lettera c), suggerisco di rispondere che l'articolo 47 della Carta deve essere interpretato nel senso che esso non osta a disposizioni nazionali come quelle oggetto di tale questione.

### ***E. Sulla variabilità del computo dei periodi pregressi di servizio (seconda questione)***

83. Con la sua ultima questione, il giudice del rinvio chiede alla Corte, in sostanza, se il diritto dell'Unione – in particolare l'articolo 45 TFUE, l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011, nonché gli articoli 20 e 21 della Carta – debba essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa di uno Stato membro, come quella in questione nel procedimento principale, in base alla quale i periodi pregressi di servizio di un agente a contratto nel pubblico impiego sono computati, ai

90 V. la formulazione delle disposizioni di cui alla nota 77 delle presenti conclusioni.

91 Così come è limitato l'oggetto delle contestazioni della stessa natura che possono essere sollevate, preliminarmente, dinanzi alle autorità amministrative competenti.

92 Ritengo che tale restrizione abbia lo scopo di consentire che il reinquadramento nel nuovo regime abbia luogo in modo automatico e di evitare una moltiplicazione di ricorsi eventualmente proposti in ordine alla retribuzione adottata come base, ricorsi che avrebbero potuto essere proposti non solo dalle persone sfavorite dal previgente regime, ma altresì dalle persone favorite.

93 Ribadisco che la Corte ha già sottolineato l'importanza, con riguardo al sindacato giurisdizionale garantito dall'articolo 47 della Carta, che il giudice nazionale possa verificare la legittimità della decisione impugnata dinanzi ad esso (v., in particolare, la sentenza del 16 maggio 2017, *Berlioz Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373, punti 56, 59, 84 e 89).

94 Il giudice del rinvio precisa che tale sindacato si esercita anche con riguardo al diritto costituzionale.

95 Così come le altre azioni giudiziarie evocate dall'ÖGB (v. nota 79 delle presenti conclusioni).

fini dell'inquadramento e dell'avanzamento di tale agente a contratto, in modo diverso a seconda della qualità del precedente datore di lavoro, vale a dire per intero, qualora tale servizio sia stato esercitato presso un ente territoriale di uno Stato membro del SEE o di un'istituzione del settore pubblico equiparata, o solo in parte, nelle altre fattispecie<sup>96</sup>.

84. A tale riguardo, l'ÖGB sostiene che una normativa siffatta sarebbe contraria al principio della parità di trattamento fra i cittadini e i cittadini di altri Stati membri, senza precisare gli elementi che costituiscono tale asserita discriminazione, e afferma che la stessa non sarebbe giustificata da alcun motivo legittimo. Invece, il governo austriaco e la Commissione sostengono che il diritto dell'Unione non osta a una normativa siffatta. Condivido quest'ultima tesi, per i seguenti motivi.

85. Innanzitutto, per quanto concerne gli «articoli 20 e seguenti della Carta» relativi all'uguaglianza davanti alla legge e alla non discriminazione, che a mio avviso sono stati richiamati a titolo di mera integrazione delle altre disposizioni citate nella presente questione pregiudiziale<sup>97</sup>, osservo che l'articolo 52, paragrafo 2, della Carta dispone che i diritti dalla stessa espressamente riconosciuti per i quali i trattati prevedono disposizioni, diritti tra i quali figura la libera circolazione dei lavoratori garantita dall'articolo 45 TFUE, si esercitano alle condizioni e nei limiti definiti da questi ultimi strumenti. Ne consegue che, per rispondere alla questione sollevata, è sufficiente l'analisi del suddetto articolo 45<sup>98</sup>.

86. Inoltre, ribadisco che l'articolo 45, paragrafo 2, TFUE sancisce che la libera circolazione dei lavoratori implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro. Dalla giurisprudenza della Corte risulta che l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 costituisce una particolare espressione di tale divieto nel campo specifico delle condizioni di impiego e di lavoro, cosicché tali due disposizioni devono essere interpretate allo stesso modo<sup>99</sup>.

87. Come indicato sia dal giudice del rinvio, sia dalla Commissione, il paragrafo 4 del suddetto articolo 45 prevede che le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili agli impieghi nella pubblica amministrazione<sup>100</sup>, tuttavia ritengo che tale eccezione non sia applicabile nel caso di specie, giacché la normativa in questione non limita l'accesso a siffatti impieghi ai soli cittadini austriaci e giacché, a mio avviso, la controversia di cui al procedimento principale riguarda persone già ammesse a svolgere il loro servizio all'interno della pubblica amministrazione austriaca<sup>101</sup>.

96 In particolare, nel caso di specie, l'articolo 26, paragrafo 2, del VBG modificato, dispone che con riferimento all'anzianità devono essere computati per intero i periodi pregressi di servizio svolti da un agente a contratto, «nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un ente territoriale o di un'associazione tra comuni di uno Stato membro del [SEE], della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera», «alle dipendenze di un'istituzione dell'Unione europea o di un'organizzazione internazionale, cui [la Repubblica d']Austria appartiene», o un altro ente equiparato. Invece, dal paragrafo 3 di tale articolo risulta che i periodi pregressi di servizio svolti alle dipendenze di altre categorie di datori di lavoro sono computati solo sino ad un massimo complessivo di dieci anni e a condizione che l'attività professionale o il tirocinio amministrativo siano considerati pertinenti.

97 Il giudice del rinvio, nella motivazione della propria decisione relativa a tale questione, richiama l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7 del regolamento n. 492/2011, aggiungendo che «[a suo parere] l'ammissibilità di una (...) distinzione [quale quella in questione] dovrebbe quindi essere valutata dal punto di vista del principio di uguaglianza sancito dal diritto dell'Unione (articolo 20 della Carta)».

98 V., in tal senso, sentenze del 4 luglio 2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, punti 39 e 41), nonché del 7 aprile 2016, ONEm e M. (C-284/15, EU:C:2016:220, punti 33 e 34).

99 V., in particolare, sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, punto 23 e la giurisprudenza ivi citata), nonché, per analogia, con riferimento al paragrafo 2 dello stesso articolo 7, sentenza del 15 dicembre 2016, Depesme e a. (da C-401/15 a C-403/15, EU:C:2016:955, punti 34 e 35).

100 Nozione definita, in particolare, nella sentenza del 10 settembre 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punti 43 e segg.), da cui emerge, in sostanza, che il fatto che determinate funzioni comportino poteri d'imperio e la tutela degli interessi generali dello Stato giustifica che gli Stati membri possano riservare tali funzioni ai propri cittadini.

101 Orbene, la deroga prevista dall'articolo 45, paragrafo 4, TFUE, interpretata restrittivamente, riguarda soltanto l'accesso dei cittadini di altri Stati membri a determinate funzioni nell'amministrazione pubblica e non può privare un lavoratore, già entrato al servizio della pubblica amministrazione di uno Stato membro, dell'applicazione delle disposizioni contenute ai paragrafi da 1 a 3 (v., in particolare, sentenze del 6 ottobre 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, punti 31 e 32, nonché del 22 giugno 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, punti 34 e 35).

88. La Corte ha costantemente dichiarato che il principio di parità di trattamento sancito tanto nell'articolo 45 TFUE quanto nell'articolo 7 del regolamento n. 492/2011 vieta non soltanto le discriminazioni palesi visibilmente basate sulla cittadinanza, ma anche qualsiasi discriminazione dissimulata che, pur fondandosi su altri criteri di riferimento, pervenga al medesimo risultato<sup>102</sup>.

89. Nella presente fattispecie, ritengo che la sussistenza di una discriminazione diretta possa essere facilmente esclusa, dal momento che la normativa controversa non comporta disparità di trattamento fondate sulla nazionalità degli agenti a contratto interessati<sup>103</sup>. Invero, i periodi di servizio pregressi non sono computati per intero o solo parzialmente in funzione del fatto che le persone interessate siano cittadini austriaci o cittadini stranieri, bensì a seconda che i suddetti periodi siano stati maturati alle dipendenze di uno degli enti del settore pubblico elencati dal legislatore federale o alle dipendenze di un datore di lavoro di qualsiasi altra categoria.

90. Per quanto riguarda l'eventuale sussistenza di una discriminazione indiretta, ribadisco che la normativa di uno Stato membro, benché indistintamente applicabile per quanto riguarda la nazionalità, dev'essere giudicata indirettamente discriminatoria laddove, per sua stessa natura, tenda ad incidere più sui lavoratori migranti che su quelli nazionali e, di conseguenza, rischi di essere sfavorevole in modo particolare ai primi, a meno che non sia obiettivamente giustificata e adeguatamente commisurata allo scopo perseguito<sup>104</sup>.

91. Nel caso di specie, il criterio in base al quale si determina la disparità di trattamento contestata può essere riassunto come quello con cui si chiede se l'agente interessato abbia svolto il suo servizio pregresso, di cui chiede il computo, nel pubblico impiego o nel settore privato, indipendentemente dallo Stato membro in cui egli lo abbia svolto<sup>105</sup>. Orbene, ritengo che un siffatto criterio di distinzione, basato sulla natura e non sul luogo di tale servizio, non possa, data la sua neutralità sul piano geografico, pregiudicare maggiormente i lavoratori di altri Stati membri rispetto ai lavoratori austriaci. Esso non può quindi sfavorire tale prima categoria di persone e comportare così una discriminazione indiretta. Aggiungo che, alla luce dei suesposti elementi, la disposizione in questione nel procedimento principale non può essere ritenuta analoga a quella all'origine della sentenza che l'ÖGB intende invocare a sostegno della sua censura, che è oggetto della presente questione pregiudiziale<sup>106</sup>.

92. Inoltre, poiché la normativa in questione prevede espressamente che i periodi pregressi di servizio nel settore pubblico che sono stati maturati nel territorio di altri Stati membri del SEE siano computati allo stesso modo in cui lo sarebbero stati se fossero stati maturati sul territorio austriaco<sup>107</sup>, ritengo che essa non generi, a tale riguardo, un ostacolo alla libertà di circolazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 45 TFUE. Invero, da un lato, tale normativa non ostacola l'ingresso di lavoratori

102 V., in particolare, sentenze del 5 febbraio 2015, Commissione/Belgio (C-317/14, EU:C:2015:63, punto 23), nonché del 2 marzo 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, punto 35).

103 La Commissione sottolinea correttamente che la seconda questione pregiudiziale riguarda tutti gli agenti ai quali si applica il nuovo regime, mentre la prima questione pregiudiziale si concentra sulla situazione degli agenti che erano già in servizio al momento dell'entrata in vigore di tale regime.

104 V., in particolare, sentenze del 2 marzo 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, punti 36 e 37), nonché del 22 giugno 2017, Bechtel (C-20/16, EU:C:2017:488, punto 39).

105 V., per analogia, le mie conclusioni nella causa Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, paragrafi 30 e 31).

106 Vale a dire la sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), ai sensi della quale l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 sono stati interpretati nel senso che essi «ostano ad una normativa nazionale in forza della quale, per determinare la data di riferimento ai fini del passaggio dei dipendenti di un ente territoriale agli scaglioni retributivi superiori della rispettiva categoria, si prendono integralmente in considerazione i periodi di servizio maturati senza interruzione presso tale ente, mentre gli altri periodi di servizio sono computati solo parzialmente» (punto 45). La Corte ha, in particolare, rilevato che la normativa richiamata da tale causa poteva essere sfavorevole ai lavoratori di altri Stati membri con riguardo alla forte probabilità che essi avessero acquisito un'esperienza professionale fuori dall'Austria prima di prendere servizio presso il Land Salzburg (v. punto 28). Nella presente causa non è presente un siffatto fattore di collegamento a un dato Stato membro.

107 V., per analogia, le conclusioni dell'avvocato generale Mengozzi nella causa Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, paragrafo 32), nonché la sentenza del 14 marzo 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, punto 46).

provenienti da altri Stati membri nel pubblico impiego austriaco, dal momento che la loro anzianità è computata alle stesse condizioni dei lavoratori austriaci e, dall'altro, la suddetta normativa non impedisce ai lavoratori austriaci di integrarsi nel mercato del lavoro di un altro Stato membro, né li dissuade dal farlo<sup>108</sup>.

93. *In subordine*, nel caso in cui la Corte dichiari tuttavia che sussiste una discriminazione indiretta o un ostacolo con riferimento a una normativa nazionale come quella applicabile alla controversia di cui al procedimento principale, ribadisco che, secondo una costante giurisprudenza, da un lato, una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla nazionalità non è vietata, purché essa sia obiettivamente giustificata e proporzionata allo scopo perseguito e, dall'altro, che un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori può altresì essere dichiarato compatibile con il diritto dell'Unione alle stesse condizioni<sup>109</sup>.

94. Orbene, ritengo che una normativa siffatta possa essere debitamente giustificata dal perseguimento di uno scopo legittimo. Infatti, come affermato dal governo austriaco, la Corte ha già riconosciuto in numerose occasioni che il fatto di ricompensare l'esperienza acquisita nel campo interessato, che consente al lavoratore di espletare meglio le proprie mansioni costituisce un fine legittimo di politica salariale, circostanza da cui deriva che i datori di lavoro sono, in via di principio<sup>110</sup>, liberi di tener conto, nello stabilire la retribuzione, solo di tali periodi di attività maturati anteriormente<sup>111</sup>. Pertanto, ritengo che sia conforme con il diritto dell'Unione che la normativa in questione abbia l'effetto di privilegiare specificamente l'esperienza professionale acquisita nel settore pubblico rispetto a quella acquisita nel settore privato, al fine di determinare l'inquadramento nei livelli e, conseguentemente, la retribuzione degli agenti a contratto nel pubblico impiego.

95. Per quanto riguarda la proporzionalità delle misure adottate dal legislatore austriaco, affermerò semplicemente – sempre in subordine –, da un lato, che gli Stati membri dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale nella definizione delle misure atte a realizzare lo scopo che hanno determinato in materia di politica sociale e occupazione<sup>112</sup> e, dall'altro, che non ritengo che misure siffatte siano inadeguate o eccedano quanto necessario<sup>113</sup> per il conseguimento della suddetta finalità legittima<sup>114</sup>.

96. Di conseguenza, suggerisco di rispondere all'ultima questione sollevata dal giudice del rinvio che l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale in base alla quale, ai fini dell'inquadramento e dell'avanzamento di un agente a contratto nel pubblico impiego, i periodi pregressi di servizio sono computati per intero solo se svolti alle dipendenze di un ente territoriale di uno Stato membro del SEE o di altri analoghi enti del settore pubblico.

108 Preciso che, in entrambi i casi, la circostanza per cui i lavoratori «in entrata» o «in uscita» beneficerebbero eventualmente, in seguito all'esercizio della propria libertà di circolazione, di condizioni di lavoro – in particolare di una retribuzione o di modalità di computo dell'anzianità – meno favorevoli rispetto a quelli esistenti nello Stato da cui gli stessi provengono non rimette in discussione tale analisi, dal momento che l'articolo 45 TFUE non garantisce loro il diritto ad un trasferimento nell'Unione che sia neutro in materia sociale. A tale riguardo, v. altresì le mie conclusioni nella causa *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, paragrafi 47 e segg.).

109 V., in particolare, sentenza del 7 marzo 2018, *DW* (C-651/16, EU:C:2018:162, punto 31).

110 Sempreché la discriminazione basata sull'età non sia introdotta sotto la copertura di tale finalità legittima (v., in particolare, la sentenza del 18 giugno 2009, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381, punto 47).

111 V., in particolare, sentenze del 19 giugno 2014, *Specht e a.* (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punto 48), nonché del 14 marzo 2018, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, punti 39 e 40).

112 V., in particolare, le conclusioni dell'avvocato generale Mengozzi nella causa *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, paragrafi da 28 a 29 e la giurisprudenza ivi citata), nonché sentenza del 14 marzo 2018, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, punto 45).

113 Ai sensi dei criteri del test di proporzionalità applicati costantemente dalla Corte a tale riguardo (v., in particolare, sentenze del 14 dicembre 2016, *Bragança Linares Verruga e a.*, C-238/15, EU:C:2016:949, punti 44 e segg., nonché del 7 marzo 2018, *DW*, C-651/16, EU:C:2018:162, punto 31).

114 A tale riguardo, il governo austriaco sostiene, a mio avviso correttamente, che il criterio di distinzione scelto è adeguato al servizio nel pubblico impiego, dal momento che quest'ultimo impone di norma un certo livello di lealtà, di affidabilità e di integrità personale.

## V. Conclusione

97. Alla luce delle suesposte considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere alle questioni pregiudiziali sollevate dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria) come segue:

1. Gli articoli 2 e 6 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 ad una normativa nazionale che, ai fini del computo dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età, sostituisce un sistema retributivo dichiarato discriminatorio in ragione dell'età con un nuovo sistema retributivo, ma prevede che il reinquadramento in quest'ultimo di tutte le persone già in servizio abbia luogo stabilendo il loro primo inquadramento in tale nuovo sistema sulla base di una retribuzione versata per un mese determinata e calcolata ai sensi del previgente sistema, cosicché la discriminazione basata sull'età sia mantenuta nei suoi effetti economici.
2. L'articolo 16 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che, in un caso come quello oggetto del procedimento principale, in cui non sia ancora stato adottato un sistema per l'eliminazione della discriminazione basata sull'età in maniera conforme a quanto previsto da tale direttiva, il ripristino della parità di trattamento comporta la concessione alle persone sfavorite dal regime previgente degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare le persone favorite da tale regime, per quanto riguarda il computo dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età, ma altresì l'avanzamento nella scala retributiva.
3. L'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale ai sensi della quale, ai fini dell'inquadramento e dell'avanzamento degli agenti a contratto nel pubblico impiego, i periodi di servizio pregressi sono computati per intero qualora gli interessati li abbiano maturati al servizio di un ente territoriale di uno Stato membro dello Spazio economico europeo o di altri enti analoghi del settore pubblico, mentre tali periodi sono computati solo parzialmente nelle altre fattispecie.