

- la giurisprudenza dei tribunali amministrativi di primo grado emanata entro il suddetto termine e anche in seguito, fino alla pronuncia della sentenza del 19 giugno 2014, Specht (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005), ha prevalentemente negato la presenza di una discriminazione fondata sull'età;
 - entro tale termine non era disponibile una giurisprudenza di organi giurisdizionali superiori, e la prima decisione del massimo grado di giudizio è stata adottata solo dopo la pronuncia della sentenza Specht;
 - nel rapporto di agenti contrattuali o giudici (rapporto di lavoro) si applicano termini di decadenza solo per il rimborso di determinate spese, e tali termini non sono inferiori ai sei mesi;
 - i diritti al compenso per l'attività lavorativa (retribuzione) sono soggetti a un termine di prescrizione triennale, decorrente dalla fine dell'anno in cui è maturato il diritto e il beneficiario ne viene a conoscenza o avrebbe dovuto averne conoscenza, altrimenti il termine di prescrizione è di dieci anni;
 - i diritti nazionali al compenso per l'attività lavorativa (retribuzione) non stabiliti dalla legge devono essere fatti valere entro breve, ovvero entro l'esercizio finanziario annuale per il quale sono richiesti.
- 4) Se influisca sulla risposta alla terza questione il fatto che la situazione giuridica sia incerta o confusa.
- 5) Se sia sufficiente per far decorrere un termine di decadenza il fatto che la cerchia di persone svantaggiate sia a conoscenza del diverso trattamento, o se debba essere noto anche il motivo della differenza di trattamento, ossia il criterio di differenziazione.

(¹) Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, GU 2000, L 303, pag. 16.

**Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Verwaltungsgericht Halle (Germania) il
10 dicembre 2018 — UL / Land Sachsen-Anhalt**

(Causa C-774/18)

(2019/C 112/24)

Lingua processuale: il tedesco

Giudice del rinvio

Verwaltungsgericht Halle

Parti nel procedimento principale

Ricorrente: UL

Resistente: Land Sachsen-Anhalt

Questioni pregiudiziali

- 1) Se un aumento percentuale apportato a posteriori nell'ambito di un sistema di retribuzione discriminatorio sulla base dell'età costituisca una nuova discriminazione qualora la percentuale di aumento sia uguale per tutti i livelli di un determinato grado di retribuzione e, di conseguenza, cambi sì il divario assoluto, ma non quello relativo tra i soggetti discriminati e quelli non discriminati.
- 2) Qualora la risposta alla prima questione sia affermativa, se un tale aumento percentuale per tutti i livelli di età sia giustificato quando l'aumento si fonda sul fatto che la retribuzione originaria è inferiore al minimo previsto dalla Costituzione dello Stato membro.
- 3) Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 9 della direttiva 2000/78/CE (¹), osti a una normativa secondo cui il diritto a indennizzo per retribuzione discriminatoria a motivo dell'età decade dopo due mesi allorché:

- il termine decorre dalla pronuncia della sentenza dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560), sebbene l'interessato non rientri nel contratto collettivo degli agenti contrattuali del settore pubblico federale (Bundes-Angestelltentarifvertrag), bensì la sua situazione personale rifletta quella di cui alla sentenza del 19 giugno 2014, Specht (da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005);
 - la succitata sentenza può essere reperita dai dipendenti pubblici e giudici interessati (lavoratori) solo da fonti pubbliche generali;
 - dopo la pronuncia della suddetta sentenza i datori di lavoro hanno negato la sua trasponibilità ai dipendenti pubblici e hanno messo in tal modo in discussione la presenza di una discriminazione fondata sull'età, tesi giuridica comunicata almeno in parte anche all'esterno;
 - la giurisprudenza dei tribunali amministrativi di primo grado emanata entro il suddetto termine e anche in seguito, fino alla pronuncia della sentenza Specht, ha prevalentemente negato la presenza di una discriminazione fondata sull'età;
 - entro tale termine non era disponibile una giurisprudenza di organi giurisdizionali superiori, e la prima decisione del massimo grado di giudizio è stata adottata solo dopo la pronuncia della sentenza Specht;
 - nel rapporto di agenti contrattuali o giudici (rapporto di lavoro) si applicano termini di decadenza solo per il rimborso di determinate spese, e tali termini non sono inferiori ai sei mesi;
 - i diritti al compenso per l'attività lavorativa (retribuzione) sono soggetti a un termine di prescrizione triennale, decorrente dalla fine dell'anno in cui è maturato il diritto e il beneficiario ne viene a conoscenza o avrebbe dovuto averne conoscenza, altrimenti il termine di prescrizione è di dieci anni;
 - i diritti nazionali al compenso per l'attività lavorativa (retribuzione) non stabiliti dalla legge devono essere fatti valere entro breve, ovvero entro l'esercizio finanziario annuale per il quale sono richiesti.
- 4) Se influisca sulla risposta alla terza questione il fatto che la situazione giuridica sia incerta o confusa.
- 5) Se sia sufficiente per far decorrere un termine di decadenza il fatto che la cerchia di persone svantaggiate sia a conoscenza del diverso trattamento, o se debba essere noto anche il motivo della differenza di trattamento, ossia il criterio di differenziazione.

⁽¹⁾ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, GU 2000, L 303, pag. 16.

**Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Verwaltungsgericht Halle (Germania) il
10 dicembre 2018 — VM / Land Sachsen-Anhalt**

(Causa C-775/18)

(2019/C 112/25)

Lingua processuale: il tedesco

Giudice del rinvio

Verwaltungsgericht Halle

Parti nel procedimento principale

Ricorrente: VM

Resistente: Land Sachsen-Anhalt

Questioni pregiudiziali

- 1) Se un aumento percentuale apportato a posteriori nell'ambito di un sistema di retribuzione discriminatorio sulla base dell'età costituisca una nuova discriminazione qualora la percentuale di aumento sia uguale per tutti i livelli di un determinato grado di retribuzione e, di conseguenza, cambi sì il divario assoluto, ma non quello relativo tra i soggetti discriminati e quelli non discriminati.