

## SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

8 maggio 2019 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Divieto di qualsiasi discriminazione fondata sull'età – Direttiva 2000/78/CE – Esclusione dell'esperienza professionale acquisita prima del compimento del diciottesimo anno di età – Nuovo regime retributivo e di avanzamento di carriera – Mantenimento della disparità di trattamento – Diritto a un ricorso effettivo – Articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Giustificazioni»

Nella causa C-396/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Austria), con decisione del 30 giugno 2017, pervenuta in cancelleria il 3 luglio 2017, nel procedimento

**Martin Leitner**

contro

**Landespolizeidirektion Tirol,**

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da R. Silva de Lapuerta, vicepresidente della Corte, facente funzione di presidente della Prima Sezione, A. Arabadjiev (relatore), E. Regan, C.G. Fernlund e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 12 settembre 2018,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Leitner, da M. Riedl e V. Treber-Müller, Rechtsanwälte;
- per il governo austriaco, da G. Hesse e J. Schmoll, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Martin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 dicembre 2018,

ha pronunciato la seguente

### Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), nonché degli articoli 1, 2, 6, 9, 16 e 17 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che oppone il sig. Martin Leitner alla Landespolizeidirektion Tirol (Direzione regionale di polizia del Land del Tirolo, Austria), avente ad

oggetto l'avanzamento di carriera e l'inquadramento retributivo del ricorrente nel procedimento principale.

## Contesto normativo

### *Diritto dell'Unione*

Direttiva 2000/78

3 Ai sensi del suo articolo 1, la direttiva 2000/78 «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

4 L'articolo 2 di detta direttiva così dispone:

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

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

(...))».

5 L'articolo 6 della citata direttiva recita:

«1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso».

6 L'articolo 9 di questa stessa direttiva ha il seguente tenore:

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

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la [proposizione] di azioni relative al principio della parità di trattamento».

7 L'articolo 16 della direttiva 2000/78 recita:

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

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

8 L'articolo 17 della medesima direttiva stabilisce quanto segue:

«Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive».

#### *Diritto austriaco*

9 Il giudice del rinvio chiarisce che la normativa nazionale in materia di retribuzione e di avanzamento dei funzionari dello Stato è stata modificata a più riprese a motivo della contrarietà di alcune disposizioni al diritto dell'Unione. Il nuovo regime di retribuzione e di avanzamento di detti funzionari, risultante dalle modifiche legislative promulgate nel corso degli anni 2015 e 2016, tenderebbe a porre fine, segnatamente, ad una discriminazione fondata sull'età che derivava dal regime di retribuzione e di avanzamento precedentemente in vigore.

#### *Legge sulla retribuzione dei funzionari*

10 L'articolo 8 del Gehaltsgesetz 1956 (legge sulle retribuzioni del 1956, BGBl. 54/1956), come modificato dalla legge federale del 30 agosto 2010 (BGBl. I, 82/2010) (in prosieguo: la «legge sulla retribuzione dei funzionari»), prevedeva, al paragrafo 1, quanto segue:

«L'avanzamento è determinato sulla base della data di riferimento per l'avanzamento. Salvo che il presente articolo disponga diversamente, il periodo necessario per maturare un avanzamento al secondo scaglione retributivo di ciascuna categoria d'impiego è di cinque anni, e di due anni per gli altri scaglioni».

11 L'articolo 12 della legge sulla retribuzione dei funzionari così disponeva:

«Fatte salve le limitazioni indicate ai paragrafi da 4 a 8, la data di riferimento per l'avanzamento di scaglione si calcola risalendo nel tempo a partire dalla data dell'assunzione in servizio e antepo- nendo a tale data i periodi maturati successivamente al 30 giugno dell'anno in cui sono stati completati o sarebbero stati completati nove anni scolastici dopo l'ammissione al primo livello di insegnamento, e più precisamente:

1. i periodi elencati al paragrafo 2 vengono presi in considerazione per l'intero;
2. gli altri periodi (...).

Legge sulla retribuzione dei funzionari modificata

12 Allo scopo di rimediare alla discriminazione fondata sull'età constatata nelle sentenze della Corte del 18 giugno 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), e dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), la legge sulla retribuzione dei funzionari è stata modificata con effetto retroattivo dalla Bundesbesoldungsreform 2015 (legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015, BGBl. I, 32/2015) e dal Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (legge di adeguamento delle norme sulle retribuzioni del 2016, BGBl. I, 104/2016) (in prosieguo: la «legge sulla retribuzione dei funzionari modificata»).

13 Sotto il titolo «Inquadramento e avanzamento», l'articolo 8 della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata prevede, al paragrafo 1, quanto segue:

«(...) L'inquadramento e il successivo avanzamento sono determinati in base all'anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi».

14 L'articolo 12 della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata, intitolato «Anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi», recita:

«(1) L'anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi corrisponde alla durata dei periodi maturati nel rapporto di lavoro validi ai fini dell'avanzamento, con l'aggiunta dei periodi di servizio pregressi computabili.

(2) Devono essere computati nell'anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi, quali periodi di servizio pregressi:

1. i periodi maturati nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un ente locale territoriale o di un consorzio di comuni di uno Stato membro dello Spazio economico europeo, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera;
2. i periodi maturati nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un'istituzione dell'Unione europea o di un'organizzazione internazionale di cui la Repubblica d'Austria fa parte;
3. i periodi durante i quali il funzionario abbia avuto diritto a una pensione di invalidità in forza dello Heeresversorgungsgesetz [legge sulle misure di assistenza agli appartenenti delle forze armate], nonché
4. i periodi maturati nello svolgimento
  - a) del servizio militare di leva (...),
  - b) dell'apprendistato (...),

- c) del servizio civile (...),
  - d) di un servizio militare obbligatorio, di un servizio di formazione militare paragonabile o di un servizio civile obbligatorio sostitutivo in uno Stato membro dello Spazio economico europeo, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera.
- (...).

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

15 L'articolo 169c della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata, che concerne il reinquadramento dei funzionari in servizio nel nuovo regime di retribuzione e avanzamento, dispone:

«(1) Tutti i funzionari 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 la presente legge federale, conformemente alle disposizioni seguenti, esclusivamente in base alle rispettive pregresse retribuzioni. I funzionari verranno inizialmente inquadrati sulla base della loro precedente retribuzione in uno scaglione retributivo del nuovo regime stipendiale che garantisce il mantenimento della retribuzione precedente. (...)

(2) Il reinquadramento del funzionario nel nuovo regime retributivo avrà luogo sulla base di una determinazione forfettaria della sua anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi. La determinazione forfettaria si basa sull'importo di riferimento per il reinquadramento. L'importo di riferimento per il reinquadramento è costituito dalla retribuzione integrale, al netto di eventuali avanzamenti straordinari, che è stata assunta a base del calcolo della retribuzione del funzionario per il mese di febbraio 2015 (mese di reinquadramento). (...)

(2a) Quale importo di riferimento per il reinquadramento viene assunta la retribuzione tabellare corrispondente allo scaglione retributivo che è stato effettivamente rilevante ai fini degli emolumenti versati per il mese di reinquadramento (inquadramento in base alla busta paga). Non si procederà in tale sede alla verifica della correttezza della retribuzione, né nell'an né nel quantum. In sede di quantificazione dell'importo di riferimento per il reinquadramento, potrà prospettarsi un'eventuale rettifica ex post degli emolumenti versati soltanto se e in quanto:

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

(2b) Se l'effettivo inquadramento in base alla busta paga è di importo inferiore all'inquadramento garantito per legge, si deve, su richiesta del funzionario, qualora non si debba procedere a un inquadramento meramente provvisorio ai sensi dell'articolo 169d, paragrafo 5, prendere in considerazione, per la determinazione dell'importo di riferimento per il reinquadramento, l'inquadramento garantito per legge. L'inquadramento garantito per legge corrisponde allo scaglione retributivo risultante in base alla data di riferimento. La data di riferimento è la data che risulta risalendo nel tempo, a partire dal primo giorno del mese di reinquadramento, mediante anteposizione dei periodi di seguito indicati. I periodi da anteporre sono:

1. i periodi conteggiati a titolo definitivo come periodi di servizio pregressi fino al momento di inizio del mese di reinquadramento, se e in quanto essi siano maturati dopo il compimento del diciottesimo anno di età e siano diventati utili ai fini dell'avanzamento, nonché
2. i periodi maturati dalla data di assunzione, se e in quanto siano diventati utili ai fini dell'avanzamento.

Non possono anteporsi periodi ulteriori rispetto a quelli sopra indicati. Per due anni trascorsi dalla data di riferimento si considera quale inquadramento garantito per legge lo scaglione retributivo immediatamente superiore. Uno scaglione retributivo si intende raggiunto al 1° gennaio o al 1° luglio successivo al compimento del periodo di due anni, purché a questa data l'avanzamento non sia stato rinviato o bloccato. Il termine di due anni si considera trascorso rispettivamente al 1° gennaio o al 1° luglio anche qualora esso termini prima della scadenza rispettivamente del 31 marzo o del 30 settembre.

(2c) Mediante i paragrafi 2a e 2b vengono trasposti nell'ordinamento austriaco, per il settore del pubblico impiego dei funzionari federali e del personale insegnante dei Länder, gli articoli 2 e 6 della [direttiva 2000/78] come interpretati dalla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea 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). Le modalità del reinquadramento dei funzionari nominati prima dell'entrata in vigore della legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015 sono così state stabilite nel nuovo regime delle retribuzioni, prevedendosi, da un lato, che lo scaglione retributivo cui detti funzionari sono assegnati venga determinato unicamente sulla base del trattamento retributivo percepito nella vigenza del precedente sistema di remunerazioni, ancorché tale sistema fosse fondato su una discriminazione in ragione dell'età, e, dall'altro lato, che ormai l'ulteriore avanzamento in uno scaglione retributivo più elevato venga calcolato unicamente in base all'esperienza professionale acquisita dopo l'entrata in vigore della legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015.

(3) L'anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi del funzionario reinquadrato è fissata in base al periodo necessario per l'avanzamento dal primo scaglione retributivo (inizio del primo giorno) in quello scaglione retributivo della stessa categoria di impiego per il quale è indicata, nel testo vigente al 12 febbraio 2015, la retribuzione immediatamente inferiore all'importo di riferimento per il reinquadramento. Se l'importo di riferimento per il reinquadramento corrisponde all'importo più basso indicato per uno scaglione retributivo nella stessa categoria di impiego, allora si fa riferimento a tale scaglione retributivo. Tutti gli importi da raffrontare devono essere arrotondati all'unità di euro secondo gli usi commerciali.

(4) L'anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi fissata ai sensi del paragrafo 3 viene prolungata in misura pari al periodo trascorso tra il momento dell'ultimo avanzamento ad un livello retributivo superiore e la fine del mese di reinquadramento, laddove detto periodo sia valido ai fini dell'avanzamento.

(...)

(6) (...) Qualora il nuovo trattamento del funzionario sia inferiore all'importo di riferimento per il reinquadramento, gli viene versato, fino al raggiungimento di uno scaglione retributivo superiore al suddetto importo di riferimento per il reinquadramento, un premio di mantenimento, calcolabile ai fini del trattamento di quiescenza, nella misura massima pari alla differenza di importo, a titolo di premio integrativo (...). Il raffronto tra gli importi viene effettuato prendendo in considerazione anche eventuali premi di anzianità o avanzamenti straordinari.

(...)

(9) Al fine di garantire le aspettative relative al prossimo avanzamento, a un avanzamento straordinario o al premio di anzianità nel precedente regime retributivo, al funzionario è dovuto un premio di mantenimento, calcolabile ai fini del trattamento di quiescenza, a titolo di premio integrativo (...), a partire dall'avanzamento nello scaglione transitorio (...).

(...)).

16 In applicazione dell'articolo 175, paragrafo 79, punto 3, della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata, gli articoli 8 e 12 di tale legge, con i relativi titoli, entrano in vigore nella versione della legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015, pubblicata nel BGBl. I, 32/2015, «il 1° febbraio 1956; tutte le versioni di tali disposizioni pubblicate prima dell'11 febbraio 2015 non possono più essere applicate nei procedimenti in corso o futuri».

## Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 17 Il sig. Leitner, nato nel 1968, soggiace, in qualità di ufficiale di polizia, alle norme valevoli per i funzionari dell'amministrazione austriaca. Fino al mese di febbraio 2015, la sua retribuzione era disciplinata dal vecchio regime retributivo e di avanzamento di carriera. Egli è stato poi reinquadrato in base al nuovo regime retributivo e di avanzamento di carriera istituito dalla legge sulla retribuzione dei funzionari modificata.
- 18 Il 27 gennaio 2015 il sig. Leitner ha chiesto alla Direzione regionale di polizia del Land del Tirolo che la data di riferimento ai fini del suo inquadramento fosse ricalcolata, al fine di tener conto dell'esperienza da lui maturata prima del compimento del diciottesimo anno di età. Egli ha altresì chiesto il pagamento delle retribuzioni arretrate che gli sarebbero state dovute.
- 19 Il 30 aprile 2015 la domanda del sig. Leitner è stata respinta perché irricevibile, in ragione del fatto che le disposizioni relative alla data di riferimento ai fini dell'avanzamento non erano più applicabili.
- 20 Il sig. Leitner ha proposto un ricorso avverso tale decisione di rigetto dinanzi al Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Austria). Il 7 novembre 2016 tale giudice ha annullato la decisione della Direzione regionale di polizia del Land del Tirolo ed ha invitato quest'ultima a decidere sul merito della domanda del sig. Leitner.
- 21 Il 9 gennaio 2017 la Direzione regionale di polizia del Land del Tirolo ha respinto tale domanda a motivo del fatto che il sig. Leitner non poteva far valere dei diritti risultanti dal vecchio regime retributivo e di avanzamento di carriera, in quanto tale regime non era più applicabile dopo l'entrata in vigore retroattiva della legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015, realizzata mediante la legge sulla retribuzione dei funzionari modificata.
- 22 L'8 febbraio 2017 il sig. Leitner ha proposto un ricorso contro tale decisione dinanzi al Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale).
- 23 Tale giudice si chiede se una modifica legislativa quale quella risultante dalla legge sulla retribuzione dei funzionari modificata abbia posto effettivamente termine a qualsiasi discriminazione in ragione dell'età precedentemente esistente.
- 24 Detto giudice osserva che, nella misura in cui il reinquadramento dei funzionari in servizio viene effettuato sulla base di una retribuzione calcolata in conformità delle norme del vecchio regime retributivo e di avanzamento di carriera, la categoria dei funzionari i cui periodi di attività maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età non vengono presi in considerazione ai fini del calcolo della loro anzianità di servizio si trova in una posizione meno favorevole rispetto a quella dei funzionari i cui periodi di attività di durata paragonabile sono stati compiuti dopo aver raggiunto l'età suddetta.
- 25 Questo stesso giudice fa osservare che non possono essere presi in considerazione ai fini del calcolo dell'avanzamento dei funzionari reinquadrati i periodi di attività che costoro hanno svolto prima del compimento del diciottesimo anno di età. Il passaggio del funzionario al nuovo regime retributivo e, di conseguenza, la determinazione della sua posizione in questo nuovo regime avverrebbero mediante la fissazione della sua anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi. Al fine di stabilire tale anzianità di servizio, occorrerebbe assumere a fondamento l'importo di riferimento per il reinquadramento, vale a dire l'importo dell'ultima retribuzione percepita dal funzionario nella vigenza del vecchio regime retributivo e di avanzamento. Tenendo presente che è esclusa una verifica della regolarità delle retribuzioni che sono state versate, sarebbe possibile unicamente la rettifica di semplici errori di inserimento nel sistema informatico dei dati utilizzati ai fini del reinquadramento, nell'ambito del controllo del calcolo dell'importo di riferimento per il reinquadramento. Pertanto, tale importo non potrebbe essere considerato come la retribuzione non discriminatoria dovuta sulla base del vecchio regime retributivo e di avanzamento.
- 26 Quanto alla giustificazione di una disparità di trattamento diretta, il giudice del rinvio fa osservare che l'argomento relativo all'aumento degli oneri finanziari e ad eventuali difficoltà amministrative non

può, in via di principio, giustificare il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal divieto di discriminazioni fondate sull'età.

27 Il giudice del rinvio aggiunge che il Land del Tirolo, nel quale esisteva in precedenza una normativa discriminatoria fondata sull'età paragonabile a quella di cui si discute nel procedimento principale, ha proceduto, a seguito della sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), ad un nuovo calcolo delle date di riferimento per l'insieme dei funzionari già in servizio ed ha così posto fine alla discriminazione fondata sull'età.

28 Alla luce di tali circostanze, il Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il diritto dell'Unione, e in particolare gli articoli 1, 2 e 6 della [direttiva 2000/78], letti in combinato disposto con l'articolo 21 della [Carta], debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale, la quale, per eliminare una discriminazione nei confronti di funzionari in servizio, preveda un regime transitorio in virtù del quale, sulla scorta di un "importo di riferimento per il reinquadramento" – che, pur essendo calcolato in denaro, corrisponde tuttavia a uno specifico inquadramento, concretamente individuabile –, viene effettuato il reinquadramento dal precedente regime biennale in un nuovo regime biennale (in sé chiuso e non discriminatorio per i funzionari neoassunti), persistendo in tal modo immutata la discriminazione in base all'età nei confronti dei funzionari in servizio.

2) Se il diritto dell'Unione, e in particolare l'articolo 17 della [direttiva 2000/78] e l'articolo 47 della [Carta], debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale, la quale impedisca che funzionari già in servizio possano chiedere – conformemente all'interpretazione degli articoli 9 e 16 della [citata] direttiva, adottata dalla sentenza della Corte dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) – la determinazione della loro posizione retributiva con riferimento all'articolo 2 della direttiva 2000/78 nel momento precedente al reinquadramento nel nuovo regime retributivo, e la quale determini tale risultato dichiarando non più applicabili, con effetto retroattivo, i corrispondenti fondamenti normativi a far data dall'entrata in vigore della legge principale originaria ed escludendo in particolare che possano essere presi in considerazione periodi di servizio pregressi svolti prima del compimento del diciottesimo anno d'età.

3) In caso di soluzione affermativa della seconda questione:

Se il primato del diritto dell'Unione, affermato, ex multis, nella sentenza del 22 novembre 2005, Mangold [C-144/04, EU:C:2005:709], esiga che le disposizioni abrogate con effetto retroattivo debbano continuare a trovare applicazione nei confronti dei funzionari in servizio nel momento precedente al reinquadramento, cosicché tali funzionari possano essere inquadrati retroattivamente senza discriminazioni nel previgente sistema, con conseguente reinquadramento, senza discriminazioni, nel nuovo regime retributivo.

4) Se il diritto dell'Unione, e in particolare gli articoli 1, 2 e 6 della [direttiva 2000/78], letti in combinato disposto con gli articoli 21 e 47 della [Carta], debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale, la quale elimini una discriminazione fondata sull'età (in relazione al computo di periodi di servizio pregressi anteriori al compimento del diciottesimo anno di età) in modo meramente formale, disponendo con efficacia retroattiva che i periodi effettivamente maturati in base al regime discriminatorio non debbano più essere considerati discriminatori, sebbene di fatto la discriminazione permanga immutata».

## Sulle questioni pregiudiziali

### *Sulla prima questione*

29 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, letti in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta, debbano essere interpretati nel senso che essi ostanto ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento

principale, entrante in vigore in maniera retroattiva, la quale, al fine di porre termine ad una discriminazione fondata sull'età, preveda un trasferimento dei funzionari in servizio verso un nuovo regime retributivo e di avanzamento di carriera nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali funzionari viene determinato in base all'ultima retribuzione da essi percepita a titolo del regime precedente.

- 30 Occorre, in prima battuta, verificare se la normativa nazionale in questione istituisca una disparità di trattamento ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.
- 31 A questo proposito, occorre ricordare che, ai termini di tale disposizione, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva suddetta. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di quest'ultima precisa che, ai fini del paragrafo 1 del medesimo articolo 2, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva in parola, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia trattata un'altra in una situazione paragonabile.
- 32 Nel procedimento principale, le categorie di persone rilevanti ai fini di tale raffronto sono, da un lato, i funzionari in servizio al momento del trasferimento, la cui esperienza professionale sia stata acquisita, anche solo in parte, prima del compimento del diciottesimo anno di età (in prosieguo: i «funzionari penalizzati dal vecchio regime») e, dall'altro lato, quelli che hanno acquisito, dopo aver raggiunto tale età, un'esperienza della stessa natura e di una durata paragonabile (in prosieguo: i «funzionari avvantaggiati dal vecchio regime»).
- 33 Risulta dal fascicolo in possesso della Corte che il legislatore austriaco, mediante l'adozione dell'articolo 169c della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata, ha introdotto un meccanismo di reinquadramento effettuato sulla base di un «importo di riferimento per il reinquadramento» calcolato secondo le regole del regime precedente. Più in particolare, tale «importo di riferimento per il reinquadramento», il quale, ai sensi dell'articolo 169c, paragrafo 2, della legge suddetta, è decisivo ai fini della determinazione forfettaria dell'anzianità di servizio dei funzionari trasferiti nel nuovo regime retributivo, viene calcolato sulla base della retribuzione versata a detti funzionari il mese precedente al loro trasferimento nel nuovo regime suddetto.
- 34 Orbene, nella sua sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), la Corte ha già statuito che le regole del vecchio regime retributivo e di avanzamento istituivano una discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi della direttiva 2000/78.
- 35 A questo proposito, la Corte ha statuito, in detta sentenza, che una normativa nazionale, la quale, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età nei confronti dei funzionari, prenda in considerazione periodi di formazione e di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, ma che, al contempo, introduca per i soli funzionari vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scaglione di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva, mantiene in vita una discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, e paragrafo 2, lettera a), e dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.
- 36 Occorre altresì rilevare come risulti dai termini stessi impiegati all'articolo 169c, paragrafo 2c, della legge sulle retribuzioni dei funzionari modificata che il vecchio regime retributivo e di avanzamento poggiava su una discriminazione fondata sull'età dei funzionari.
- 37 Considerate tali circostanze, un meccanismo di reinquadramento quale quello istituito dalla legge sulla retribuzione dei funzionari modificata, illustrato al punto 33 della presente sentenza, è idoneo a mantenere in vita gli effetti prodotti dal vecchio regime retributivo e di avanzamento, a motivo del nesso che tale meccanismo istituisce tra l'ultimo stipendio percepito in applicazione di detto regime e l'inquadramento nel nuovo regime retributivo e di avanzamento.
- 38 Occorre pertanto considerare che l'articolo 169c della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata mantiene in vita una disparità di trattamento tra i funzionari penalizzati dal vecchio regime e i funzionari avvantaggiati da tale regime, dal momento che l'importo della retribuzione che verrà percepito dai primi sarà inferiore a quello che verrà corrisposto ai secondi unicamente a motivo dell'età

che costoro avevano alla data della loro assunzione, malgrado che essi si trovino in situazioni paragonabili (v., in tal senso, sentenza del 9 settembre 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punto 40).

- 39 Occorre, in seconda battuta, esaminare se tale disparità di trattamento fondata sull'età possa essere giustificata alla luce dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.
- 40 L'articolo 6, paragrafo 1, primo comma della direttiva 2000/78 precisa che gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi obiettivi legittimi 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.
- 41 La Corte ha più volte statuito che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale non solo nella scelta di perseguire un obiettivo determinato in mezzo ad altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo (sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 34 e la giurisprudenza ivi citata).
- 42 In tale contesto, il giudice del rinvio fa osservare che la normativa in discussione nel procedimento principale è, prima di tutto, destinata ad istituire un regime retributivo e di avanzamento non discriminatorio. Detto giudice precisa che la normativa in questione persegue obiettivi di neutralità finanziaria, di economia amministrativa, di rispetto dei diritti acquisiti e di tutela del legittimo affidamento.
- 43 Per quanto riguarda, da un lato, l'obiettivo della neutralità finanziaria della normativa nazionale in discussione nel procedimento principale, occorre ricordare che il diritto dell'Unione non osta a che gli Stati membri tengano conto di considerazioni di bilancio parallelamente ad altre di ordine politico, sociale o demografico, purché, nel fare ciò, essi rispettino, in particolare, il principio generale del divieto di discriminazioni fondate sull'età. A tale riguardo, sebbene determinate considerazioni di bilancio possano essere alla base delle scelte di politica sociale di uno Stato membro ed influenzare la natura o l'entità delle misure che questo intende adottare, simili considerazioni non possono, di per sé sole, costituire un obiettivo legittimo ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. Lo stesso vale per quanto riguarda le considerazioni di ordine amministrativo menzionate dal giudice del rinvio e dal governo austriaco (v., in tal senso, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 36).
- 44 Per quanto riguarda, dall'altro lato, il rispetto dei diritti acquisiti e la tutela del legittimo affidamento dei funzionari avvantaggiati dal vecchio regime sotto il profilo della loro retribuzione, si deve osservare che essi costituiscono obiettivi legittimi di politica del lavoro e di mercato del lavoro che possono giustificare, per un periodo transitorio, il mantenimento delle retribuzioni precedenti e, di conseguenza, il mantenimento di una disparità di trattamento fondata sull'età (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 42).
- 45 Tuttavia, tali obiettivi non possono giustificare una misura che mantenga in vita definitivamente, anche solo per talune persone, la disparità di trattamento fondata sull'età che la riforma, nella quale tale misura si inserisce, intende eliminare. Una misura del genere non è idonea a instaurare un regime non discriminatorio per la categoria delle persone penalizzate (v., in tal senso, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 39 e la giurisprudenza ivi citata).
- 46 Nel caso di specie, l'articolo 169c della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata prevede diversi meccanismi al fine di evitare una diminuzione significativa delle retribuzioni dei funzionari reinquadrati. Nel novero di tali meccanismi figura il versamento di un premio di mantenimento in misura pari alla differenza tra l'importo della nuova retribuzione percepita dal funzionario trasferito e l'importo di riferimento per il reinquadramento. Tale premio di mantenimento viene concesso in ragione del fatto che, a seguito del suo reinquadramento, tale funzionario viene assegnato ad uno scaglione salariale del nuovo regime retributivo e di avanzamento al quale corrisponde un livello stipendiale immediatamente inferiore a quello che egli percepiva in ultimo luogo in applicazione del vecchio regime. Rientra altresì nel novero dei suddetti meccanismi la maggiorazione, in misura

variabile da 6 a 18 mesi, dell'anzianità di servizio rilevante ai fini retributivi del funzionario reinquadrato.

47 Orbene, come precisato dal governo austriaco all'udienza, tutti questi meccanismi si applicano, senza distinzione, alla totalità dei funzionari che vengono trasferiti in maniera generalizzata verso il nuovo regime retributivo e di avanzamento, indipendentemente dal fatto che costoro siano stati penalizzati o no dal vecchio regime retributivo e di avanzamento.

48 Date tali circostanze, occorre considerare che, a differenza delle cause decise dalle 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), nelle quali lo scarto di retribuzione tra le due categorie di agenti in questione in quelle controversie si è attenuato, o addirittura, in certi casi, è progressivamente scomparso, non risulta dal fascicolo sottoposto alla Corte nella presente causa che i meccanismi previsti dalla normativa in discussione nel procedimento principale permettano una convergenza progressiva del trattamento riservato ai funzionari penalizzati dal vecchio regime verso il trattamento concesso ai funzionari avvantaggiati, di modo che i primi beneficerebbero a medio termine, o persino a breve termine, di un riallineamento ai vantaggi concessi ai secondi. I suddetti meccanismi non hanno dunque come effetto di attenuare, al termine di un periodo determinato, lo scarto di retribuzione che esiste tra i funzionari avvantaggiati e i funzionari penalizzati.

49 Così, anche se la normativa in discussione nel procedimento principale è idonea ad assicurare la protezione dei diritti acquisiti e la tutela del legittimo affidamento nei confronti dei funzionari avvantaggiati dal vecchio regime, essa non è tale da istituire un regime non discriminatorio per i funzionari penalizzati del vecchio regime retributivo e di avanzamento, dal momento che mantiene definitivamente in vita nei loro confronti la discriminazione in base all'età istituita dal regime precedente.

50 Risulta dall'insieme delle considerazioni che precedono che occorre rispondere alla prima questione dichiarando che gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, letti in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta, devono essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, entrante in vigore in maniera retroattiva, la quale, al fine di porre termine ad una discriminazione fondata sull'età, preveda un trasferimento dei funzionari in servizio verso un nuovo regime retributivo e di avanzamento di carriera nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali funzionari viene determinato in base all'ultima retribuzione da essi percepita a titolo del regime precedente.

### *Sulla seconda questione*

51 La seconda questione sollevata dal giudice del rinvio riguarda l'articolo 17 della direttiva 2000/78.

52 Occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 17 della direttiva 2000/78, gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione di tale direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni a favore delle vittime, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

53 Risulta dalla giurisprudenza della Corte che tale articolo mira ad imporre agli Stati membri di prevedere un regime di sanzioni per qualsiasi violazione delle norme nazionali adottate ai fini della trasposizione della succitata direttiva (v., in tal senso, sentenza del 25 aprile 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punto 61).

54 Orbene, nel procedimento principale, non risulta dal fascicolo in possesso della Corte che vengano in discussione delle violazioni delle norme nazionali adottate ai fini della trasposizione della citata direttiva.

55 L'interpretazione dell'articolo 17 della direttiva 2000/78 non è dunque necessaria ai fini della soluzione della controversia nel procedimento principale.

56 Conformemente alla facoltà riconosciuta da una consolidata giurisprudenza della Corte, e segnatamente dalla sentenza del 21 settembre 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, punto 33 e la

giurisprudenza ivi citata), occorre riformulare la seconda questione ritenendola intesa, in sostanza, a stabilire se l'articolo 47 della Carta e l'articolo 9 della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale, la quale, in una situazione come quella in discussione nel procedimento principale, riduca la portata del controllo che i giudici nazionali sono in grado di esercitare, escludendo le questioni correlate al fondamento dell'«importo di riferimento per il reinquadramento» calcolato secondo le regole del vecchio regime retributivo e di avanzamento.

- 57 A questo proposito, occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, i diritti fondamentali garantiti nell'ordinamento giuridico dell'Unione sono destinati ad essere applicati in tutte le situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione e che l'applicabilità di quest'ultimo implica quella dei diritti fondamentali garantiti dalla Carta (v., in tal senso, sentenze del 30 aprile 2014, Pflieger e a., C-390/12, EU:C:2014:281, punto 33 nonché la giurisprudenza ivi citata, e del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 49).
- 58 Nel caso di specie, risulta dall'articolo 169c, paragrafo 2c, della legge sulla retribuzione dei funzionari modificata che quest'ultima comporta la trasposizione, nell'ordinamento austriaco, della direttiva 2000/78, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, sicché il legislatore austriaco era tenuto a rispettare i diritti fondamentali garantiti dall'articolo 47 di quest'ultima, e più specificamente il diritto dei singoli di beneficiare di una tutela giurisdizionale effettiva delle prerogative che il diritto dell'Unione concede loro (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 52).
- 59 Ciò premesso, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 47, primo comma, della Carta, ogni persona i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo suddetto.
- 60 Per garantire il rispetto, in seno all'Unione, di tale diritto fondamentale, l'articolo 19, paragrafo 1, secondo comma, TUE impone agli Stati membri l'obbligo di predisporre i rimedi giurisdizionali necessari per assicurare una tutela giurisdizionale effettiva nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione.
- 61 Il diritto ad un ricorso effettivo viene riaffermato dalla stessa direttiva 2000/78, il cui articolo 9 stabilisce che gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi persona che si consideri lesa da una discriminazione possa far valere i propri diritti (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 49).
- 62 Ne consegue che il rispetto del principio di uguaglianza esige, per quanto riguarda le persone che abbiano subito una discriminazione fondata sull'età, che venga garantita una tutela giurisdizionale effettiva del loro diritto alla parità di trattamento.
- 63 Nel caso di specie, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 74 delle sue conclusioni, nell'ambito del nuovo regime austriaco di retribuzione e avanzamento, la portata del controllo sostanziale che i giudici nazionali competenti sono in grado di esercitare riguardo all'«importo di riferimento per il reinquadramento», che determina la nuova classificazione dei funzionari interessati, risulta fortemente ridotta. Infatti, tale controllo può riguardare unicamente delle inesattezze risultanti da errori nell'inserimento nel sistema informatico dei dati pertinenti, e non un'eventuale irregolarità nel fondamento del calcolo della retribuzione sul quale si fonda l'importo suddetto, risultando così tale importo di riferimento determinato a partire dalla retribuzione quale è stata fissata nel suo principio e nel suo ammontare in applicazione del vecchio regime retributivo e di avanzamento.
- 64 Date tali circostanze, se un funzionario penalizzato dal vecchio regime retributivo e di avanzamento non può contestare gli effetti discriminatori dell'«importo di riferimento per il reinquadramento», egli non è in grado di far rispettare tutti i diritti che gli spettano in virtù del principio della parità di trattamento garantito anche dalla direttiva 2000/78, in violazione dell'articolo 47 della Carta. La circostanza che egli possa esperire un ricorso contro il nuovo regime retributivo e di avanzamento nella sua interezza non può infirmare la constatazione di cui sopra.
- 65 Così, un funzionario che sia stato vittima di una discriminazione fondata sull'età deve poter far valere l'articolo 2 della direttiva 2000/78 al fine di contestare gli effetti discriminatori delle modalità del suo

trasferimento verso il nuovo regime retributivo e di avanzamento.

- 66 Alla luce delle considerazioni di cui sopra, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 47 della Carta e l'articolo 9 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale, la quale, in una situazione come quella in discussione nel procedimento principale, riduca la portata del controllo che i giudici nazionali sono in grado di esercitare, escludendo le questioni correlate al fondamento dell'«importo di riferimento per il reinquadramento» calcolato secondo le regole del vecchio regime retributivo e di avanzamento.

### *Sulla terza questione*

- 67 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il principio del primato del diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che, qualora una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, violi il principio di non discriminazione sulla base dell'età e l'articolo 47 della Carta, esso esige che la situazione dei funzionari in servizio che hanno subito una discriminazione siffatta sulla base dell'età, in sede di applicazione del meccanismo di reinquadramento nel nuovo regime retributivo e di avanzamento, venga nuovamente esaminata e che tali funzionari vengano trasferiti, senza discriminazioni, in questo nuovo regime.
- 68 A questo proposito, occorre rilevare che, secondo una consolidata giurisprudenza della Corte, spetta ai giudici nazionali, tenendo conto di tutte le norme del diritto interno e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, decidere se e in quale misura una disposizione nazionale possa essere interpretata conformemente alla direttiva 2000/78 senza procedere ad un'interpretazione *contra legem* di tale disposizione nazionale (sentenza del 22 gennaio 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 74).
- 69 Qualora non si possa procedere a un'interpretazione e a un'applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni di detta direttiva, occorre ricordare che, in virtù del principio del primato del diritto dell'Unione, di cui beneficia anche il principio di non discriminazione in base all'età, una normativa nazionale contraria rientrando nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione deve essere disapplicata (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 89).
- 70 Del pari per consolidata giurisprudenza della Corte, nel caso in cui sia stata constatata una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, e fintanto che non siano state adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito soltanto concedendo alle persone appartenenti alla categoria penalizzata gli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata. Le persone penalizzate devono dunque essere poste nella medesima situazione in cui si trovano le persone che beneficiano del vantaggio in questione (v., in tal senso, sentenza del 22 gennaio 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 79 e la giurisprudenza ivi citata).
- 71 In tale ipotesi, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare alla categoria delle persone che sono penalizzate lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria. Tale obbligo incombe al giudice nazionale indipendentemente dall'esistenza, nel diritto interno, di disposizioni che gli attribuiscono la competenza a fare ciò (sentenza del 22 gennaio 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 80 e la giurisprudenza ivi citata).
- 72 Tuttavia, tale soluzione è destinata ad applicarsi soltanto in presenza di un valido sistema di riferimento (sentenza del 22 gennaio 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 81 e la giurisprudenza ivi citata).
- 73 Nel caso di specie, da un lato, occorre ricordare nel contesto della risposta alla prima questione pregiudiziale che, nella sentenza dell'11 novembre 2014, *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359), la Corte ha già statuito che le regole del vecchio regime retributivo e di avanzamento, e più in particolare quelle che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età nei confronti dei funzionari, prendono in considerazione periodi di formazione e di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo

anno di età, ma che, nel contempo, introducono per i soli funzionari vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scaglione di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva, mantengono in vita una discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, e paragrafo 2, lettera a), e dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

- 74 Dall'altro lato, le regole di retribuzione e di avanzamento applicabili ai funzionari avvantaggiati sono quelle che permetterebbero ai funzionari penalizzati di avanzare negli scaglioni senza alcuna discriminazione.
- 75 Pertanto, fintanto che non siano state adottate delle misure idonee a ristabilire la parità di trattamento, il ripristino di tale parità, in un caso quale quello in discussione nel procedimento principale, implica la concessione ai funzionari penalizzati dal vecchio regime retributivo e di avanzamento degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i funzionari favoriti da tale regime, per quanto riguarda sia la presa in considerazione di periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, sia l'avanzamento nella scala delle retribuzioni (v., in tal senso, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 48).
- 76 Ne consegue altresì che un funzionario penalizzato dal vecchio regime retributivo e di avanzamento ha diritto ad ottenere il versamento, da parte del suo datore di lavoro, di una compensazione pari alla differenza tra l'importo della retribuzione che il funzionario in questione avrebbe dovuto percepire se non fosse stato trattato in maniera discriminatoria e l'importo della retribuzione che egli ha effettivamente percepito.
- 77 Occorre ricordare che le considerazioni esposte ai punti 75 e 76 della presente sentenza valgono soltanto fintanto che non siano state adottate, da parte del legislatore nazionale, misure volte a ripristinare la parità di trattamento (v., in tal senso, sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 87).
- 78 Infatti, occorre considerare che, se è pur vero che gli Stati membri, conformemente all'articolo 16 della direttiva 2000/78, sono tenuti ad abrogare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, tale articolo però non impone loro di adottare misure determinate in caso di violazione del divieto di discriminazione, bensì lascia agli Stati stessi la libertà di scegliere, fra le varie soluzioni idonee a conseguire l'obiettivo che esso persegue, quella che appaia loro la più adatta a questo scopo, in funzione delle situazioni che possono presentarsi (sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 88).
- 79 Alla luce delle considerazioni sopra esposte, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che, nell'ipotesi in cui delle disposizioni nazionali non possano essere interpretate in una maniera conforme alla direttiva 2000/78, il giudice nazionale è tenuto ad assicurare, nel quadro delle sue competenze, la tutela giuridica scaturente per i singoli da tale direttiva e a garantire la piena efficacia di quest'ultima, disapplicando, ove occorra, qualsiasi contraria disposizione nazionale. Il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che, qualora sia stata constatata una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, e fintanto che non siano state adottate delle misure idonee a ristabilire la parità di trattamento, il ripristino di tale parità di trattamento, in un caso quale quello in discussione nel procedimento principale, implica la concessione ai funzionari penalizzati dal vecchio regime retributivo e di avanzamento degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i funzionari favoriti da tale regime, per quanto riguarda sia la presa in considerazione di periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, sia l'avanzamento nella scala delle retribuzioni, e comporta, di conseguenza, la concessione di una compensazione finanziaria ai funzionari discriminati in misura pari alla differenza tra l'importo della retribuzione che il funzionario interessato avrebbe dovuto percepire se non fosse stato trattato in maniera discriminatoria e l'importo della retribuzione che egli ha effettivamente percepito.

#### ***Sulla quarta questione***

- 80 Alla luce della risposta fornita alla prima e alla seconda questione pregiudiziale, non occorre rispondere alla quarta questione.

## Sulle spese

81 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

- 1) **Gli articoli 1, 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, letti in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, entrante in vigore in maniera retroattiva, la quale, al fine di porre termine ad una discriminazione fondata sull'età, preveda un trasferimento dei funzionari in servizio verso un nuovo regime retributivo e di avanzamento di carriera nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali funzionari viene determinato in base all'ultima retribuzione da essi percepita a titolo del regime precedente.**
- 2) **L'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e l'articolo 9 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale, la quale, in una situazione come quella in discussione nel procedimento principale, riduca la portata del controllo che i giudici nazionali sono in grado di esercitare, escludendo le questioni correlate al fondamento dell'«importo di riferimento per il reinquadramento» calcolato secondo le regole del vecchio regime retributivo e di avanzamento.**
- 3) **Nell'ipotesi in cui delle disposizioni nazionali non possano essere interpretate in una maniera conforme alla direttiva 2000/78, il giudice nazionale è tenuto ad assicurare, nel quadro delle sue competenze, la tutela giuridica scaturente per i singoli da tale direttiva e a garantire la piena efficacia di quest'ultima, disapplicando, ove occorra, qualsiasi contraria disposizione nazionale. Il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che, qualora sia stata constatata una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, e fintanto che non siano state adottate delle misure idonee a ristabilire la parità di trattamento, il ripristino di tale parità di trattamento, in un caso quale quello in discussione nel procedimento principale, implica la concessione ai funzionari penalizzati dal vecchio regime retributivo e di avanzamento degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i funzionari favoriti da tale regime, per quanto riguarda sia la presa in considerazione di periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, sia l'avanzamento nella scala delle retribuzioni, e comporta, di conseguenza, la concessione di una compensazione finanziaria ai funzionari discriminati in misura pari alla differenza tra l'importo della retribuzione che il funzionario interessato avrebbe dovuto percepire se non fosse stato trattato in maniera discriminatoria e l'importo della retribuzione che egli ha effettivamente percepito.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il tedesco.