

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 di retribuzione e di avanzamento – Mantenimento della differenza di trattamento – Libera circolazione dei lavoratori – Articolo 45 TFUE – Regolamento (UE) n. 492/2011 – Articolo 7, paragrafo 1 – Normativa nazionale che prevede un computo parziale dei pregressi periodi di servizio»

Nella causa C-24/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria), con decisione del 19 dicembre 2016, pervenuta in cancelleria il 18 gennaio 2017, nel procedimento

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

contro

Repubblica d'Austria,

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 l'Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 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 dell'articolo 45 TFUE, degli articoli 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: «la Carta»), dell'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 (GU 2011, L 141, pag. 1), nonché degli articoli 1, 2, 6 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 tra l'Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Confederazione sindacale austriaca, Sindacato del pubblico impiego; in prosieguo: il «Gewerkschaftsbund») e la Republik Österreich (Repubblica d'Austria) relativa alla legittimità del regime federale di retribuzione e di avanzamento degli agenti a contratto nel pubblico impiego adottato dal legislatore austriaco per porre fine a una discriminazione fondata sull'età.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Il regolamento n. 492/2011

- 3 Il capo I del regolamento n. 492/2011, intitolato «L'impiego, la parità di trattamento e la famiglia dei lavoratori», comprende la sezione 2 dello stesso, relativa all'esercizio dell'impiego e alla parità di trattamento. Sotto tale sezione figura l'articolo 7 del citato regolamento, che, al paragrafo 1, prevede quanto segue:

«Il 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».

La direttiva 2000/78

- 4 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».

- 5 L'articolo 2 di tale direttiva prevede quanto segue:

«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; o che

(...))».

- 6 L'articolo 6 di detta direttiva così dispone:

«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».

7 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».

Il diritto austriaco

8 Il giudice del rinvio espone che la normativa nazionale in materia di retribuzione e di avanzamento degli agenti a contratto dello Stato, a causa della contrarietà di alcune disposizioni con il diritto dell'Unione, è stata modificata in numerose occasioni. Il nuovo regime di retribuzione e di avanzamento di tali agenti, derivante dalle modifiche legislative promosse durante gli anni 2015 e 2016, sarebbe diretto a porre fine, in particolare, ad una discriminazione fondata sull'età, derivante dal regime di retribuzione e di avanzamento anteriormente in vigore.

La legge relativa allo statuto degli agenti a contratto

9 L'articolo 19 del *Vertragsbedienstetengesetz 1948* (legge relativa allo statuto degli agenti a contratto del 1948), come modificata dalla legge federale del 30 agosto 2010 (BGBl. I, 82/2010) (in prosieguo: la «legge relativa allo statuto degli agenti a contratto»), al suo paragrafo 1, prevedeva quanto segue:

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

10 L'articolo 26, paragrafo 1, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto così disponeva:

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

1. i periodi elencati al paragrafo 2 sono presi in considerazione integralmente,
2. gli altri periodi (...)).

La legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata

11 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 relativa allo statuto degli agenti a contratto è stata modificata con effetto retroattivo dalla Bundesbesoldungsreform 2015 (legge federale di riforma degli stipendi del 2015, BGBl. I, 32/2015) e dal Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (legge relativa alla riforma degli stipendi), del 6 dicembre 2016 (BGBl. I, 104/2016) (in prosieguo: la «legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata»).

12 L'articolo 19 della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata, rubricato «Inquadramento e avanzamento» al suo paragrafo 1, dispone quanto segue:

«(...) Ai fini dell'inquadramento e del successivo avanzamento è determinante l'anzianità retributiva».

13 Ai sensi dell'articolo 26 della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata, intitolato «Anzianità retributiva»:

«1. L'anzianità retributiva comprende la durata dei periodi maturati nel rapporto di lavoro validi ai fini dell'avanzamento, oltre alla durata dei pregressi periodi 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;
- 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 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) il compimento:
 - a) del servizio militare (...),
 - b) dell'addestramento (...),
 - c) del servizio civile (...),
 - d) di un servizio militare obbligatorio, di un addestramento militare equiparabile o di un servizio civile sostitutivo in uno Stato membro dello Spazio economico europeo, nella Repubblica di Turchia o nella Confederazione svizzera.

(...)

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 (...)).

14 L'articolo 94 bis della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata prevede che, al momento del reinquadramento degli agenti a contratto in servizio nel nuovo regime di retribuzione e di avanzamento, occorre applicare gli articoli 169 quater, 169 quinquies e 169 sexies della Gehaltsgesetz 1956 (legge sugli stipendi del 1956, BGBl. 54/1956), come modificata dalla legge federale di riforma degli stipendi del 2015 e dalla legge relativa alla riforma degli stipendi del 2016 (in prosieguo: la

«legge relativa alla retribuzione modificata»), che riguardano il reinquadramento dei dipendenti pubblici già in servizio in tale nuovo regime.

- 15 In applicazione dell'articolo 100, paragrafo 70, punto 3, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata, gli articoli 19 e 26 di tale legge, ivi comprese le loro rubriche, entrano in vigore nella versione della legge federale di riforma degli stipendi del 2015, pubblicata nel BGBl. I, 32/2015, «il 1° luglio 1948; tutte le versioni di tali disposizioni pubblicate prima dell'11 febbraio 2015 non possono più essere applicate nei procedimenti in corso o futuri».

La legge relativa alla retribuzione modificata

- 16 Ai sensi dell'articolo 169 quater della legge relativa alla retribuzione modificata:

«(1) Tutti i dipendenti pubblici delle categorie di impiego e di retribuzione indicate nell'articolo 169 quinquies, 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 integrale, 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). (...)

(2 bis) 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 se:

1. 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.

(2 ter) Qualora, dal punto di vista dell'importo, l'inquadramento effettivo in base alla busta paga sia di importo inferiore all'inquadramento garantito per legge, ai fini della determinazione dell'importo di reinquadramento, su richiesta del dipendente pubblico, viene considerato l'inquadramento garantito per legge, nel caso in cui non si possa procedere ai sensi dell'articolo 169 quinquies, paragrafo 5, a causa di un inquadramento meramente provvisorio. L'inquadramento garantito per legge corrisponde al livello retributivo alla data di riferimento. La data di riferimento è la data risultante risalendo nel tempo, a partire dalla data del primo giorno del mese di reinquadramento, per i seguenti periodi. Si deve risalire nel tempo per:

1. i periodi computati definitivamente come periodi di servizio fino alla data dell'inizio del mese di reinquadramento nei limiti in cui sono successivi al compimento del diciottesimo anno di età e sono divenuti utili per l'avanzamento; nonché
2. i periodi posteriori a partire dal giorno dell'assunzione, qualora siano divenuti validi ai fini dell'avanzamento.

È esclusa la possibilità di risalire nel tempo per ulteriori periodi. Per i due anni successivi alla data di riferimento, si applica rispettivamente il livello retributivo immediatamente superiore all'inquadramento garantito per legge. L'avanzamento di uno scaglione si realizza al 1° gennaio o al 1° luglio successivi alla fine del periodo di due anni, nei limiti in cui l'avanzamento non sia

stato riportato o bloccato. Il periodo di due anni è considerato come concluso rispettivamente al 1° gennaio o al 1° luglio quando termina rispettivamente prima dei successivi 31 marzo o 30 settembre.

(2 quater) I paragrafi 2 bis e 2 ter 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 Corte di giustizia dell'Unione europea nella 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). 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 regime 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, la retribuzione immediatamente inferiore all'importo di reinquadramento. 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.

(4) L'anzianità di cui al paragrafo 3 viene prolungata del periodo che è trascorso tra il momento dell'ultimo avanzamento in un livello retributivo superiore e la fine del mese di reinquadramento, laddove questo periodo sia valido ai fini dell'avanzamento.

(...)

(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 (...)

(...))».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

17 Il procedimento principale contrappone il Gewerkschaftsbund, sindacato che rappresenta, in particolare, gli agenti a contratto nel pubblico impiego, alla Repubblica d'Austria, in qualità di datore di lavoro.

18 Il Gewerkschaftsbund proponeva, dinanzi all'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria), ai sensi dell'articolo 54, paragrafo 2, dell'Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (legge sui tribunali del lavoro e sociali), un ricorso diretto a far constatare che il nuovo regime di retribuzione e di avanzamento degli agenti a contratto è contrario al diritto dell'Unione.

- 19 A sostegno del suo ricorso, il Gewerkschaftsbund affermava che la discriminazione fondata sull'età risultante dal previgente regime di retribuzione e di avanzamento era stata mantenuta nel nuovo regime, sulla base del fatto che la retribuzione dovuta per il mese di febbraio 2015 era stata adottata dal nuovo regime come punto di riferimento per procedere al reinquadramento retributivo degli agenti a contratto interessati. Lo stesso aggiungeva che la soppressione retroattiva della «data di riferimento ai fini dell'avanzamento», fino ad allora applicabile a detti agenti, privava questi ultimi della facoltà di far controllare la legittimità della suddetta retribuzione.
- 20 L'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) si chiede, da un lato, se siano compatibili con il diritto dell'Unione le modalità di reiquadramento degli agenti a contratto del precedente regime di retribuzione e di avanzamento nel nuovo regime, in particolare, dal momento che tale nuovo regime non prevede nessuna indennità finanziaria per gli agenti a contratto sfavoriti e impedisce agli agenti a contratto reinquadrati di ottenere un riesame della loro data di riferimento secondo le norme del precedente regime di retribuzione e di avanzamento.
- 21 Dall'altro lato, il giudice del rinvio si interroga sulla compatibilità con il diritto dell'Unione delle norme del nuovo regime di retribuzione e di avanzamento secondo le quali l'esperienza professionale anteriore è presa in considerazione con modalità che si differenziano a seconda del datore di lavoro presso il quale è stata acquisita.
- 22 Tale giudice fa osservare che la legge relativa alla retribuzione modificata è diretta ad evitare diminuzioni rilevanti del livello di retribuzione degli agenti a contratto reinquadrati. Detto giudice aggiunge che tale riforma risponde parimenti ad un obiettivo di neutralità in termini di costi. Del resto, a causa del gran numero di agenti a contratto interessati, non sarebbe stato possibile procedere, a breve termine, ad un esame individuale della situazione di ciascuno di tali agenti anteriore al loro reinquadramento.
- 23 L'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ritiene che esista una differenza rilevante tra la riforma scaturita dalla legge relativa alla retribuzione modificata e i regimi di retribuzione che la Corte ha esaminato nelle cause che hanno dato luogo alle 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). Più in particolare, secondo tale giudice, il regime di retribuzione e di avanzamento in discussione in tali cause era discriminatorio in ragione dell'età, dal momento che l'età degli impiegati era presa in considerazione come criterio di riferimento. Nessuna categoria di impiegati sarebbe pertanto stata favorita. Conseguentemente, tutti gli impiegati in servizio, o almeno gran parte di essi, sarebbero stati danneggiati dal precedente regime discriminatorio. Al contrario, nel procedimento principale, sotto la vigenza del precedente regime di retribuzione e di avanzamento, una categoria di agenti a contratto è stata sfavorita, vale a dire la categoria di agenti a contratto che hanno acquisito un'esperienza prima del compimento del diciottesimo anno di età.
- 24 Nell'ambito del nuovo regime di retribuzione e di avanzamento, tali agenti a contratto non potrebbero ottenere un riesame della data di riferimento risultante dall'applicazione delle norme del precedente regime di retribuzione e di avanzamento. Detto nuovo regime di retribuzione e avanzamento non li priverebbe tuttavia del diritto di proporre in sede giudiziale un ricorso effettivo per controllare la validità di una norma di tale regime rispetto al diritto dell'Unione e al diritto costituzionale austriaco.
- 25 In tali condizioni, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ha disposto la sospensione del procedimento sottoponendo alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1. a) 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 dalla 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.

b) In caso di risposta affermativa alla questione 1. [a]):

Se 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.

c) In caso di risposta negativa alla questione 1.[a]):

Se 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 dello Spazio economico europeo, 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».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione, lettera a)

26 Con la sua prima questione, lettera a), il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 1, 2 e 6, della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta, debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che entra in vigore retroattivamente, che, per porre fine ad una discriminazione fondata sull'età, prevede un reinquadramento degli agenti a contratto in servizio in un nuovo regime di retribuzione e di avanzamento nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali agenti a contratto è determinato in funzione dell'ultima retribuzione percepita a titolo del precedente regime.

27 In una prima fase è necessario esaminare se la normativa nazionale di cui si tratta istituisca una differenza di trattamento ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

28 A tale riguardo, va rammentato che, ai sensi di detta disposizione, il «principio della parità di trattamento» equivale all'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della medesima precisa che, ai fini del paragrafo 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei

motivi di cui all'articolo 1 della richiamata direttiva, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto lo sia un'altra in una situazione analoga.

- 29 Nel procedimento principale, le categorie di persone rilevanti ai fini di tale comparazione sono, da un lato, gli agenti a contratto in servizio al momento del reinquadramento la cui esperienza professionale sia stata acquisita, anche solo parzialmente, prima del compimento del diciottesimo anno di età (in prosieguo: gli «agenti a contratto sfavoriti dal precedente regime») e, dall'altro, coloro che hanno maturato, dopo aver compiuto tale età, un'esperienza dello stesso tipo e di durata paragonabile (in prosieguo: gli «agenti a contratto favoriti dal precedente regime»).
- 30 Emerge dal fascicolo di cui dispone la Corte che il legislatore austriaco, con l'adozione dell'articolo 169 quater della legge relativa alla retribuzione modificata, ha introdotto un meccanismo di reinquadramento in funzione di un'«indennità di reinquadramento» calcolata secondo le regole del regime anteriore. Più in particolare, tale «indennità di reinquadramento», che ai sensi dell'articolo 169 quater, paragrafo 2, di detta legge, è essenziale per la determinazione globale dell'anzianità degli agenti a contratto reinquadrati, è calcolata sulla base della retribuzione versata a tali agenti il mese precedente al loro reinquadramento nel nuovo regime.
- 31 Orbene, emerge dal fascicolo di cui dispone la Corte che il precedente regime di retribuzione e di avanzamento presenta caratteristiche analoghe a quelle del regime in discussione nella causa che ha dato luogo alla sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359).
- 32 A tale riguardo, la Corte ha dichiarato, in detta sentenza, che una normativa nazionale che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età dei dipendenti pubblici, prende in considerazione periodi di formazione e di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età ma che, al contempo, introduce unicamente per i dipendenti pubblici vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scatto di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva mantiene 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.
- 33 Del resto, occorre rilevare che emerge dai termini stessi impiegati all'articolo 169 quater, paragrafo 2 quater, della legge relativa alla retribuzione modificata che il precedente regime di retribuzione e di avanzamento si basava su una discriminazione fondata sull'età degli agenti a contratto.
- 34 In tali condizioni, un meccanismo di reinquadramento, come quello instaurato dalla legge relativa alla retribuzione, ed esposto al punto 30 della presente sentenza, è atto a mantenere gli effetti prodotti dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento, a causa del legame che instaura tra l'ultimo salario percepito in applicazione di tale regime e il reinquadramento nel nuovo regime di retribuzione e di avanzamento.
- 35 Occorre, pertanto, considerare che l'articolo 169 quater della legge relativa alla retribuzione modificata mantiene una differenza di trattamento tra gli agenti a contratto sfavoriti dal precedente regime e gli agenti a contratto favoriti da tale regime, dal momento che l'importo della retribuzione che sarà percepito dai primi sarà inferiore a quello versato ai secondi unicamente a causa dell'età che essi avevano al momento dell'assunzione, sebbene versino in situazioni analoghe (v., in tal senso, sentenza del 9 settembre 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punto 40).
- 36 In secondo luogo, si deve verificare se tale disparità di trattamento basata sull'età possa essere giustificata alla luce dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.
- 37 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 giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.
- 38 La Corte ha più volte dichiarato che gli Stati membri dispongono di un ampio margine discrezionale non solo nella scelta di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di

occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo (sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

- 39 In tale contesto, il giudice del rinvio sottolinea che la normativa di cui si tratta nel procedimento principale è anzitutto destinata ad instaurare un regime di retribuzione e di avanzamento non discriminatorio. Detto giudice precisa che la suddetta normativa persegue obiettivi di neutralità finanziaria, di economia amministrativa, di rispetto dei diritti acquisiti e di tutela del legittimo affidamento.
- 40 Per quanto riguarda, da un lato, l'obiettivo tendente alla neutralità finanziaria della normativa nazionale di cui si tratta 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, se determinate considerazioni di bilancio possono essere alla base delle scelte di politica sociale di uno Stato membro ed influenzare la natura o l'entità delle misure che questo intende adottare, simili considerazioni non possono però, di per sé sole, costituire una finalità legittima ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. Lo stesso dicasi per quanto concerne le considerazioni di ordine amministrativo menzionate dal giudice del rinvio e dal governo austriaco (v., in tal senso, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 36).
- 41 Per quanto riguarda, dall'altro lato, il rispetto dei diritti acquisiti e la protezione del legittimo affidamento degli agenti a contratto favoriti dal regime anteriore per quanto attiene alla loro retribuzione, si deve osservare che essi costituiscono obiettivi legittimi di politica del lavoro e del mercato del lavoro che possono giustificare, per un periodo transitorio, il mantenimento delle retribuzioni anteriori e conseguentemente di una differenza di trattamento fondata sull'età (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 42).
- 42 Tali obiettivi non possono tuttavia giustificare una misura che mantiene in via definitiva, anche se soltanto per determinate persone, la differenza di trattamento fondata sull'età che la riforma in cui tale misura si inserisce intende eliminare. Una misura del genere non è atta a instaurare un regime non discriminatorio per la categoria di persone sfavorite (v., in tal senso, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).
- 43 Nel caso di specie, l'articolo 169 quater della legge relativa alla retribuzione modificata prevede diversi meccanismi allo scopo di evitare una significativa diminuzione della retribuzione degli agenti a contratto reinquadrati. Tra detti meccanismi figura il versamento di un premio di mantenimento nella misura massima pari alla differenza tra l'importo del nuovo stipendio percepito dall'agente a contratto reinquadrato e l'importo del reinquadramento. Tale premio di mantenimento è concesso a causa del fatto che, in seguito al suo reinquadramento, l'agente a contratto è reinquadrato nel livello retributivo del nuovo regime di retribuzione e di avanzamento al quale corrisponde un livello di stipendio immediatamente inferiore a quello che, da ultimo, ha percepito in applicazione del precedente regime. Tra detti meccanismi figura inoltre l'aumento da 6 a 18 mesi dell'anzianità retributiva dell'agente a contratto reinquadrato.
- 44 Orbene, come ha precisato il governo austriaco al momento dell'udienza, tali meccanismi si applicano, senza distinzione, all'insieme degli agenti a contratto che sono stati globalmente reinquadrati nel nuovo regime di retribuzione e di avanzamento, indipendentemente dalla circostanza che fossero o meno stati sfavorite dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento.
- 45 In tali condizioni, si deve constatare che, a differenza delle cause che hanno dato luogo alle 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), e del 9 settembre 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), nelle quali il divario retributivo tra le due categorie di agenti in questione è stato ridotto, e, in alcuni casi, è gradualmente scomparso, non emerge dal fascicolo sottoposto alla Corte nella presente causa che i meccanismi previsti dalla normativa in discussione nel procedimento principale consentano una graduale convergenza del trattamento riservato agli agenti a contratto sfavorite dal precedente regime verso il trattamento concesso agli agenti a contratto, di modo che i primi beneficino, nel medio o nel breve termine, del recupero dei vantaggi

concessi ai secondi. Tali meccanismi, conseguentemente, non hanno l'effetto di attenuare, al termine di un periodo determinato, lo scarto retributivo esistente tra gli agenti a contratto favoriti e gli agenti a contratto sfavoriti.

46 Pertanto, la normativa in discussione nel procedimento principale non è atta a instaurare un regime non discriminatorio per gli agenti a contratto sfavoriti dal regime anteriore di retribuzione e avanzamento. Al contrario, essa mantiene nei loro confronti la discriminazione fondata sull'età che risulta dal regime anteriore.

47 Emerge dall'insieme delle considerazioni che precedono che occorre rispondere alla prima questione, lettera a), che gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che entra in vigore retroattivamente, la quale, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, prevede un reinquadramento degli agenti a contratto in servizio in un nuovo regime di retribuzione e di avanzamento nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali agenti a contratto è determinato in funzione dell'ultima retribuzione percepita a titolo del precedente regime.

Sulla prima questione, lettera b)

48 La prima questione, lettera b), del giudice del rinvio riguarda l'articolo 17 della direttiva 2000/78.

49 Occorre rammentare 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 detta direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni alle vittime, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

50 Emerge dalla giurisprudenza della Corte che tale articolo ha lo scopo di imporre agli Stati membri di prevedere un regime sanzionatorio per tutte le violazioni delle disposizioni nazionali adottate per la trasposizione della direttiva medesima (v., in tal senso, sentenza del 25 aprile 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, punto 61).

51 Orbene, non emerge dal fascicolo di cui dispone la Corte che, nel procedimento principale, siano in discussione violazioni delle disposizioni nazionali adottate per la trasposizione di detta direttiva.

52 L'interpretazione dell'articolo 17 della direttiva 2000/78 non è quindi necessaria per la soluzione del procedimento principale.

53 Conformemente al potere discrezionale, riconosciuto da una giurisprudenza costante della Corte, in particolare dalla sentenza del 21 settembre 2017, *Beshkov* (C-171/16, EU:C:2017:710, punto 33 e giurisprudenza ivi citata), occorre riformulare la prima questione, lettera b), come diretta a rispondere alla questione se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che, quando una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, è stata constatata e finché misure dirette a ripristinare la parità di trattamento non sono state adottate, il ripristino della parità di trattamento, in un caso come quello di cui si tratta nel procedimento principale, comporta la concessione, agli agenti a contratto sfavoriti dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento, degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare gli agenti a contratto favoriti da tale regime, per quanto riguarda sia la presa in considerazione dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età sia l'avanzamento nella scala retributiva e, di conseguenza, la concessione di un'indennità finanziaria agli agenti a contratto discriminati.

54 A tale riguardo, si deve rilevare che, in forza di una giurisprudenza costante della Corte, spetta ai giudici nazionali, tenendo conto dell'insieme delle norme di diritto nazionale e in applicazione dei metodi di interpretazione riconosciuti dallo stesso, decidere se e in quale misura una disposizione nazionale è idonea ad 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).

- 55 Qualora non sia possibile procedere ad un'interpretazione e ad un'applicazione della normativa nazionale conformi agli obblighi di cui a tale direttiva, occorre parimenti rammentare che, in forza del principio del primato del diritto dell'Unione, che si applica anche al divieto di discriminazione in ragione dell'età, una normativa nazionale contraria, rientrante 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).
- 56 Parimenti, in forza di una giurisprudenza costante della Corte, quando sia stata constatata una discriminazione contraria al diritto dell'Unione e finché non siano adottate misure dirette a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata. Le persone sfavorite devono dunque essere poste nella stessa 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 giurisprudenza ivi citata).
- 57 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 di persone sfavorite lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria. Tale obbligo incombe sullo stesso indipendentemente dall'esistenza, in diritto interno, di disposizioni che gli conferiscano la competenza per farlo (sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 80 e giurisprudenza ivi citata).
- 58 Tuttavia, una simile soluzione è destinata a essere applicata soltanto in presenza di un sistema di riferimento valido (sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 81 e giurisprudenza ivi citata).
- 59 Nel caso di specie, da un lato, come emerge dalla risposta alla prima questione, lettera a), e più in particolare, dai punti 32 e 33 della presente sentenza, le norme del precedente regime di retribuzione e di avanzamento instauravano una discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi della direttiva 2000/78.
- 60 Dall'altro lato, le norme di retribuzione e di avanzamento applicabili agli agenti a contratto favoriti sono quelle che consentirebbero agli agenti a contratto sfavoriti di avanzare negli scatti senza nessuna discriminazione.
- 61 Pertanto, finché le misure che ripristinano la parità di trattamento non sono state adottate, il ripristino della stessa, in una fattispecie come quella di cui si tratta nel procedimento principale, comporta la concessione, agli agenti a contratto sfavoriti dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento, dei medesimi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare gli agenti a contratto favoriti da tale regime, per quanto riguarda tanto il computo dei periodi di servizio svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età, tanto l'avanzamento negli scatti retributivi (v., in tal senso, sentenza del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 48).
- 62 Ne consegue parimenti che un agente a contratto sfavorito dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento ha il diritto di ottenere il versamento, da parte del suo datore di lavoro, di un'indennità pari alla differenza tra l'importo della retribuzione che l'agente a contratto interessato avrebbe dovuto percepire se non fosse stato trattato in modo discriminatorio e la retribuzione che ha effettivamente percepito.
- 63 Occorre ricordare che le considerazioni di cui ai punti 61 e 62 della presente sentenza valgono solo finché non siano state adottate dal legislatore nazionale misure che ripristinino la parità di trattamento (v., in tal senso, sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 87).
- 64 Infatti, si deve considerare che, se è 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 non impone loro tuttavia di adottare determinati provvedimenti in caso di violazione del divieto di discriminazione ma lascia ai medesimi la

libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo che esso contempla, quella che appare la più adatta a tale effetto, in funzione delle situazioni che possono presentarsi (sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 88).

65 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione, lettera b), che nell'ipotesi in cui disposizioni nazionali non possano essere interpretate conformemente alla direttiva 2000/78, il giudice nazionale è tenuto ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica che tale direttiva attribuisce ai soggetti dell'ordinamento garantendone la piena efficacia e disapplicando ove necessario ogni disposizione nazionale contraria. Il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che, quando è stata constatata una discriminazione contraria al diritto dell'Unione e finché misure dirette a ripristinare la parità di trattamento non sono state adottate, il ripristino della parità di trattamento, in un caso come quello di cui si tratta nel procedimento principale, comporta la concessione, agli agenti a contratto sfavoriti dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento, degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare gli agenti a contratto favoriti da tale regime, per quanto riguarda sia la presa in considerazione dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età sia l'avanzamento nella scala retributiva e, di conseguenza, la concessione di un'indennità finanziaria agli agenti a contratto discriminati per un importo pari alla differenza tra l'importo della retribuzione che l'agente a contratto interessato avrebbe dovuto percepire se non fosse stato trattato in modo discriminatorio e l'importo della retribuzione effettivamente percepita.

Sulla prima questione, lettera c)

66 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, lettera a), non vi è luogo a rispondere alla prima questione, lettera c).

Sulla seconda questione

67 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale in forza della quale, nel determinare l'anzianità retributiva di un agente a contratto sono presi integralmente in considerazione i pregressi periodi di servizio compiuti nell'ambito di un rapporto di lavoro con un ente locale o un comune di uno Stato membro dello Spazio economico europeo, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera, con un organismo dell'Unione europea o, inoltre, con un'organizzazione intergovernativa cui la Repubblica d'Austria appartiene o con altri organismi analoghi, mentre qualsiasi altro pregresso periodo di servizio è preso in considerazione solo fino ad un massimo di dieci anni e nei limiti in cui sia pertinente.

68 A tal riguardo si deve ricordare che l'articolo 45, paragrafo 2, TFUE dispone 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.

69 La Corte ha statuito che l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 costituisce solamente una particolare espressione del principio di non-discriminazione sancito dall'articolo 45, paragrafo 2, TFUE nel campo specifico delle condizioni di impiego e di lavoro e, pertanto, deve essere interpretato allo stesso modo di quest'ultimo articolo (sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 23).

70 In tale contesto, occorre sottolineare 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 basate sulla cittadinanza, ma anche qualsiasi discriminazione dissimulata che, pur fondandosi su altri criteri di riferimento, pervenga al medesimo risultato (sentenza del 2 marzo 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 35).

71 Pertanto, una disposizione di diritto nazionale, 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 oggettivamente giustificata e

adeguatamente commisurata allo scopo perseguito (sentenza del 2 marzo 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 36).

72 Nel caso di specie, da un lato, è chiaro che la normativa in discussione nel procedimento principale si applica agli agenti a contratto senza distinzione basata sulla loro nazionalità.

73 Pertanto, non sembra che una normativa come quella in discussione nel procedimento principale instauri una differenza di trattamento direttamente fondata sulla nazionalità, ai sensi dell'articolo 45 TFUE e dell'articolo 7 del regolamento n. 492/2011.

74 Dall'altro lato, come l'avvocato generale ha rilevato al paragrafo 91 delle sue conclusioni, il criterio in base al quale si determina la disparità di trattamento consiste nel fatto che l'agente a contratto interessato abbia svolto i servizi di cui chiede il computo presso i datori di lavoro di cui all'articolo 26, paragrafo 2, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata o presso coloro di cui al paragrafo 3 di tale articolo, indipendentemente dallo Stato membro in cui egli li abbia svolti.

75 Orbene, un simile criterio non sembrava atto a sfavorire prevalentemente i lavoratori di altri Stati membri piuttosto che i lavoratori austriaci.

76 Tuttavia, si deve rammentare che, secondo la giurisprudenza della Corte, disposizioni nazionali che impediscono ad un lavoratore cittadino di uno Stato membro di lasciare il suo paese di origine per avvalersi del suo diritto alla libera circolazione costituiscono ostacoli a tale libertà, anche se si applicano indipendentemente dalla nazionalità dei lavoratori interessati (sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 30).

77 Occorre aggiungere a tale riguardo che l'insieme delle disposizioni del Trattato FUE relative alla libera circolazione delle persone, così come quelle del regolamento n. 492/2011 sono dirette ad agevolare, per i cittadini degli Stati membri, l'esercizio di attività lavorative di qualsiasi tipo nel territorio dell'Unione ed ostano ai provvedimenti che possano sfavorire questi cittadini quando essi intendano svolgere un'attività economica nel territorio di un altro Stato membro (sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 32).

78 Nel procedimento principale, il computo dei pregressi periodi di servizio rilevanti compiuti presso un datore di lavoro diverso da quelli elencati all'articolo 26, paragrafo 2, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata è limitato a dieci anni.

79 Pertanto, le persone che hanno un'esperienza professionale superiore a dieci anni presso tali ulteriori datori di lavoro sarebbero dissuase dal candidarsi per un posto di agente a contratto austriaco a causa del livello retributivo inferiore nel quale sarebbero inquadrati, dal momento che i periodi di servizio rilevanti che hanno maturato presso tali datori di lavoro non saranno integralmente considerati al momento della determinazione della loro anzianità retributiva.

80 Infatti, un lavoratore migrante che abbia acquisito un'esperienza professionale rilevante superiore a dieci anni presso un datore di lavoro diverso da quelli elencati all'articolo 26, paragrafo 2, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata sarebbe inquadrato al medesimo livello retributivo di quello nel quale sarebbe inquadrato un lavoratore che abbia acquisito un'esperienza della medesima natura, ma di una durata inferiore o pari a dieci anni.

81 Inoltre, un lavoratore migrante che ha un'esperienza professionale di dieci anni che può essere computata ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 3, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata può essere obbligato a cercare un lavoro presso i datori di lavoro elencati all'articolo 26, paragrafo 2 di tale legge allo scopo di acquisire un'esperienza professionale pertinente che gli consentirebbe di non perdere la possibilità di cominciare a lavorare come agente a contratto austriaco.

82 Ne consegue che, escludendo il computo dell'integralità dei periodi di servizio pertinenti compiuti da un lavoratore migrante presso un datore di lavoro diverso da quelli elencati all'articolo 26, paragrafo 2, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata, la normativa nazionale in

discussione nel procedimento principale è idonea a dissuadere i lavoratori migranti che hanno acquisito o stanno acquisendo un'esperienza professionale pertinente presso altri datori di lavoro di esercitare il loro diritto alla libera circolazione.

- 83 Una normativa nazionale come quella in discussione nel procedimento principale è, conseguentemente, idonea a rendere meno attraente la libera circolazione dei lavoratori, in violazione dell'articolo 45 TFUE e dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.
- 84 Una simile misura può essere ammessa solo se persegue uno degli scopi legittimi sanciti nel Trattato FUE o se è giustificata da motivi imperativi di interesse generale. In tal caso, tuttavia, occorre altresì che la sua applicazione sia idonea a garantire il conseguimento dell'obiettivo di cui trattasi e non ecceda quanto necessario per conseguirlo (v., in tal senso, in particolare, sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 36).
- 85 A tale riguardo, il governo austriaco sottolinea, da un lato, che la Corte ha già riconosciuto che il fatto di ricompensare l'esperienza acquisita nell'ambito interessato, che consente al lavoratore di espletare meglio le mansioni che gli sono affidate, costituisce un fine legittimo di politica salariale, dato che i datori di lavoro sono, di conseguenza, liberi di tener conto, nello stabilire la retribuzione, solo dell'esperienza acquisita. Dall'altro lato, la normativa in discussione nel procedimento principale sarebbe diretta a ricompensare la fedeltà degli agenti a contratto.
- 86 Per quanto riguarda il primo motivo proposto a titolo di giustificazione dal governo austriaco, si deve rammentare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la ricompensa dell'esperienza acquisita nel settore interessato, che ponga il lavoratore in grado di espletare meglio le mansioni che gli sono conferite, costituisce un obiettivo legittimo di politica salariale (sentenza del 14 marzo 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punto 39).
- 87 Orbene, una simile esperienza deve essere presa in considerazione integralmente per l'inquadramento e il calcolo della retribuzione di un agente a contratto.
- 88 Pertanto, una misura nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che prende in considerazione in modo limitato l'esperienza rilevante non può essere considerata diretta a valorizzare integralmente detta esperienza e, conseguentemente, non è idonea a garantire la realizzazione di tale obiettivo.
- 89 Per quanto riguarda il secondo motivo proposto a titolo di giustificazione dal governo austriaco, occorre rilevare che, anche ammettendo che la normativa in discussione persegue effettivamente l'obiettivo di favorire la fedeltà dei lavoratori ai loro datori di lavoro, se un obiettivo siffatto può costituire un motivo imperativo di interesse generale (v. sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 38), occorre constatare che, tenendo conto delle caratteristiche di tale normativa, l'ostacolo che essa comporta non risulta adeguato a garantire la realizzazione di detto obiettivo.
- 90 Infatti, si deve considerare che, tenuto conto del numero dei datori di lavoro interessati dall'articolo 26, paragrafo 2, della legge relativa allo statuto degli agenti a contratto modificata, il nuovo regime di retribuzione e avanzamento è volto a consentire una mobilità massima nell'ambito di un gruppo di datori di lavoro giuridicamente distinti, e non già a premiare la fedeltà di un dipendente nei confronti di un determinato datore di lavoro (v., per analogia, sentenza del 30 novembre 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, punto 49).
- 91 In tali condizioni, si deve considerare che tale limitazione temporale non è giustificata da ragioni imperative di interesse generale come quelle rammentate ai punti 86 e 89 della presente sentenza.
- 92 Alla luce di tali considerazioni, occorre rispondere alla seconda questione affermando che l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale in forza della quale, nel determinare l'anzianità retributiva di un agente a contratto, sono presi integralmente in considerazione i pregressi periodi di servizio compiuti nell'ambito di un rapporto di lavoro con un ente locale o un comune di uno Stato membro dello Spazio

economico europeo, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera, con un organismo dell'Unione europea o, inoltre, con un'organizzazione intergovernativa cui la Repubblica d'Austria appartiene o con altri organismi analoghi, mentre qualsiasi altro pregresso periodo di servizio è preso in considerazione solo fino ad un massimo di dieci anni e nei limiti in cui sia pertinente.

Sulle spese

- 93 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 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, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che entra in vigore retroattivamente, la quale, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, prevede un reinquadramento degli agenti a contratto in servizio in un nuovo regime di retribuzione e di avanzamento nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali agenti a contratto è determinato in funzione dell'ultima retribuzione percepita a titolo del precedente regime.**
- 2) **Nell'ipotesi in cui disposizioni nazionali non possano essere interpretate conformemente alla direttiva 2000/78, il giudice nazionale è tenuto ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica che tale direttiva attribuisce ai soggetti dell'ordinamento garantendone la piena efficacia e disapplicando ove necessario ogni disposizione nazionale contraria. Il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che, quando è stata constatata una discriminazione contraria al diritto dell'Unione, e finché misure dirette a ripristinare la parità di trattamento non sono state adottate, il ripristino della parità di trattamento, in un caso come quello di cui si tratta nel procedimento principale, comporta la concessione, agli agenti a contratto sfavoriti dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento, degli stessi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare gli agenti a contratto favoriti da tale regime, per quanto riguarda sia la presa in considerazione dei periodi di servizio maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età sia l'avanzamento nella scala retributiva e, di conseguenza, la concessione di un'indennità finanziaria agli agenti a contratto discriminati per un importo pari alla differenza tra l'importo della retribuzione che l'agente a contratto interessato avrebbe dovuto percepire se non fosse stato trattato in modo discriminatorio e l'importo della retribuzione effettivamente percepita.**
- 3) **L'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento 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 ostano a una normativa nazionale in forza della quale, nel determinare l'anzianità retributiva di un agente a contratto, sono presi integralmente in considerazione i pregressi periodi di servizio compiuti nell'ambito di un rapporto di lavoro con un ente locale o un comune di uno Stato membro dello Spazio economico europeo, della Repubblica di Turchia o della Confederazione svizzera, con un organismo dell'Unione europea o, inoltre, con un'organizzazione intergovernativa cui la Repubblica d'Austria appartiene o con altri organismi analoghi, mentre qualsiasi altro pregresso periodo di servizio è preso in considerazione solo fino ad un massimo di dieci anni e nei limiti in cui sia pertinente.**

Firme

- * [Lingua processuale: il tedesco.](#)