



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2023:300

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

20 aprile 2023 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Direttiva 2000/78/CE – Divieto di discriminazioni fondate sull’età – Retribuzione dei dipendenti pubblici – Normativa nazionale previgente ritenuta discriminatoria – Inquadramento in un nuovo regime retributivo effettuato con riferimento all’anzianità stabilita secondo un regime retributivo previgente – Rettifica di tale anzianità mediante la fissazione di una data di riferimento comparativa – Carattere discriminatorio del reinquadramento – Norma che tende a svantaggiare i dipendenti pubblici più anziani»

Nella causa C-650/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria), con decisione del 18 ottobre 2021, pervenuta in cancelleria il 27 ottobre 2021, nel procedimento

FW,

CE,

con l’intervento di:

Landespolizeidirektion Niederösterreich,

Finanzamt Österreich,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Prechal, presidente di sezione, M.L. Arastey Sahún (relatrice), F. Biltgen, N. Wahl e J. Passer, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per FW, da V. Treber-Müller, Rechtsanwältin;
- per CE, da M. Riedl, Rechtsanwalt;
- per il governo austriaco, da A. Posch e J. Schmoll, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Martin, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli 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 (GU 2000, L 303, pag. 16), in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata formulata nell'ambito di un procedimento tra, da un lato, FW e CE, e, dall'altro, la Landespolizeidirektion Niederösterreich (Direzione regionale di polizia della Bassa Austria, Austria) e il Finanzamt Österreich (amministrazione tributaria, Austria), già Finanzamt Salzburg-Land (amministrazione tributaria del Land di Salisburgo, Austria) (in prosieguo, congiuntamente: l'«amministrazione tributaria»), in merito alla determinazione dell'anzianità di FW e di CE nella tabella delle retribuzioni dei dipendenti pubblici dello Stato federale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 1 della direttiva 2000/78, rubricato «Obiettivo», così recita:

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

4 L'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», 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 3 della direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», prevede al paragrafo 1, lettera c):

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

6 L'articolo 6 della stessa direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», è così formulato:

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

(...)

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 16 della direttiva 2000/78, rubricato «Conformità», così 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».

Diritto austriaco

8 La normativa nazionale austriaca in materia di retribuzione e di avanzamento dei dipendenti pubblici dello Stato federale è stata modificata a più riprese a motivo della contrarietà di alcune sue disposizioni al diritto dell'Unione. Discende dalla decisione di rinvio che il nuovo regime di retribuzione e di avanzamento dei dipendenti pubblici, risultante dalle modifiche legislative promulgate nel corso degli anni 2019 e 2020, tende a porre fine ad una discriminazione fondata sull'età che derivava dal regime di retribuzione e di avanzamento precedentemente in vigore.

Il GehG 2010

9 Per porre rimedio alla discriminazione fondata sull'età risultante dalla versione precedente del Gehaltsgesetz (legge sulle retribuzioni), constatata dalla sentenza della Corte del 18 giugno 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), l'articolo 8 del Gehaltsgesetz 1956 (legge sulle retribuzioni del 1956, BGBl. 54/1956), come modificata dalla Bundesbesoldungsreform 2010 (legge federale di riforma delle retribuzioni del 2010, BGBl. I, 82/2010) (in prosieguo: il «GehG 2010»), prevedeva, al suo paragrafo 1, 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 12 del GehG 2010 disponeva quanto segue:

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

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

1a. L'estensione dei periodi ai quali si è risaliti ai sensi del paragrafo 1, punto 2, lettera b), punto aa), e del paragrafo 2, punto 6, e dei periodi di apprendimento ai quali si è risaliti ai sensi del paragrafo 2, punto 4, lettera d), non può superare i tre anni in totale. Tuttavia, se

1) una formazione completata a norma del paragrafo 2, punto 6, ha richiesto più di dodici livelli scolastici a norma della regolamentazione scolastica, tale periodo è prorogato di un anno per livello scolastico completato oltre il dodicesimo;

2) un apprendistato completato conformemente al paragrafo 2, punto 4, lettera d), ha richiesto più di 36 mesi di apprendistato ai sensi delle rispettive disposizioni, tale periodo è prorogato di un mese per ogni mese di apprendimento compiuto oltre i 36 mesi.

(...)).

11 La fissazione della data di riferimento per determinare l'avanzamento di un dipendente pubblico e, quindi, la posizione di quest'ultimo nella tabella delle retribuzioni, poteva essere effettuata, ai sensi dell'articolo 113, paragrafi 10 e 11, del GehG 2010, solo su richiesta, mentre le disposizioni precedenti rimangono applicabili nella versione in vigore al 31 dicembre 2003.

Il GehG 2015

12 Al fine di porre rimedio alla discriminazione fondata sull'età risultante dal GehG 2010 e constatata nella sentenza della Corte dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), il GehG 2010 è stato modificato con effetto retroattivo dalla Bundesbesoldungsreform 2015 (legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015, BGBl. I, 32/2015), dalla Dienstrechts-Novelle 2015 (legge del 2015 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 65/2015) e dal Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (legge di adeguamento delle norme sulle retribuzioni del 2016, BGBl. I, 104/2016) (in prosieguo: il «GehG 2015»).

13 L'articolo 8 del GehG 2015, intitolato «Inquadramento e avanzamento», al paragrafo 1 prevedeva quanto segue:

«(...) L'inquadramento e il successivo avanzamento sono determinati in base all'anzianità nella tabella retributiva».

14 Ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del GehG 2015, intitolato «Anzianità nella tabella retributiva»:

«L'anzianità nella tabella retributiva comprende la durata dei periodi di attività validi ai fini dell'avanzamento, aumentata della durata dei periodi pregressi di servizio ammissibili».

15 L'articolo 169c del GehG 2015, che riguarda la riclassificazione dei dipendenti pubblici in servizio nel nuovo regime di retribuzione e avanzamento di carriera, prevedeva quanto segue:

«1. Tutti i dipendenti pubblici delle categorie di retribuzione e di impiego indicate nell'articolo 169d, 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 dipendenti pubblici verranno inizialmente inquadrati sulla base della loro precedente retribuzione in uno scatto del nuovo regime retributivo nel quale la retribuzione precedente è mantenuta. (...)

2. Il reinquadramento del dipendente pubblico nel nuovo regime retributivo avrà luogo sulla base di una determinazione forfettaria della sua anzianità nella tabella retributiva. L'importo di trasferimento è determinante per la determinazione forfettaria. L'importo di trasferimento è costituito dalla retribuzione integrale, al netto di eventuali avanzamenti straordinari, come assunto a

base del calcolo della retribuzione del dipendente per il mese di febbraio 2015 (mese del trasferimento). (...)

2a. Quale importo di trasferimento viene assunta la retribuzione corrispondente allo scatto di stipendio che era effettivamente rilevante ai fini della retribuzione versata per il mese del trasferimento (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 trasferimento una rettifica successiva degli importi liquidati dovrà essere presa in considerazione solo

1) se in tal modo possano essere rettificati errori materiali verificatisi in sede di inserimento in un sistema automatico di elaborazione dei dati e

2) l'erroneo inserimento si discosti manifestamente dai valori che s'intendevano inserire, quali risultanti da documenti esistenti già al momento dell'inserimento.

(...)

3. L'anzianità del dipendente pubblico reinquadrato nella tabella delle retribuzioni è fissata sulla base del periodo necessario per l'avanzamento dal primo scatto di stipendio (a partire dal primo giorno) allo scatto 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 trasferimento. Se l'importo di trasferimento corrisponde all'importo più basso indicato per uno scatto retributivo nella stessa categoria di impiego, allora è preso in considerazione questo scatto. Tutti gli importi comparativi devono essere arrotondati all'unità di euro più vicina.

4. L'anzianità nella tabella retributiva di cui al paragrafo 3 viene aumentata del periodo che è trascorso tra il momento dell'ultimo avanzamento in un livello retributivo superiore e la fine del mese di trasferimento, qualora questo periodo sia ammissibile ai fini dell'avanzamento.

(...)).

16 Ai sensi dell'articolo 175, paragrafo 79, punto 3, del GehG 2015, gli articoli 8 e 12 di quest'ultimo, comprese le loro rubriche, entrano in vigore, nella versione del GehG 2015, il giorno successivo a quello della pubblicazione, ossia il 12 febbraio 2015, e tutte le versioni precedenti di tali articoli non sono più applicabili nei procedimenti in corso o futuri.

Il GehG 2020

17 Al fine di porre rimedio alla discriminazione fondata sull'età risultante dal GehG 2015 e constatata nelle sentenze della Corte dell'8 maggio 2019, Leitner (C-396/17; in prosieguo: la «sentenza Leitner», EU:C:2019:375), e Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-24/17, EU:C:2019:373), il GehG 2015 è stato modificato dalla 2. Dienstrechts-Novelle 2019 (seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 58/2019) e dalla Dienstrechts-Novelle 2020 (legge del 2020 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 153/2020), (in prosieguo: il «GehG 2020»).

18 Secondo l'articolo 169f del GehG 2020:

«1. Per i dipendenti pubblici

- 1) che si trovino in servizio il giorno della pubblicazione della [seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego] e
- 2) che sono stati trasferiti a norma dell'articolo 169c, paragrafo 1 (in combinato disposto con l'articolo 169d, paragrafi 3, 4 o 6) e
- 3) la cui prima fissazione della data di riferimento dell'avanzamento per l'assunzione in corso è stata effettuata escludendo i periodi anteriori all'età di 18 anni, e
- 4) per i quali, dopo la prima fissazione di cui al punto 3, i periodi anteriori all'età di 18 anni non sono stati presi in considerazione ai sensi delle disposizioni della [legge federale di riforma delle retribuzioni del 2010] e non hanno avuto alcuna incidenza sull'inquadramento per il fatto di non aver tenuto conto del prolungamento, operato da tale legge federale, del periodo necessario al primo avanzamento di carriera,

la posizione [nella tabella di retribuzione] deve essere fissata d'ufficio con una nuova decisione.

(...)

3. Qualora le procedure pendenti alla data di pubblicazione della [seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego] riguardino principalmente la questione della presa in considerazione di precedenti periodi di servizio aggiuntivi, della rideterminazione della data di riferimento per l'avanzamento, in particolare ai sensi dell'articolo 113, paragrafo 10, nella versione della [legge federale di riforma delle retribuzioni del 2010], della rideterminazione dell'anzianità nella tabella delle retribuzioni o della determinazione della posizione [nella tabella delle retribuzioni] di un dipendente pubblico ai sensi del paragrafo 1, punto 3, la rideterminazione avviene nel contesto di queste procedure. Nelle procedure pendenti alla data della pubblicazione della [seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego], nelle quali una siffatta questione deve essere risolta a titolo di questione preliminare, la valutazione non pregiudica l'articolo 38 dell'Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 [(codice di procedura amministrativa, BGBl. 51/1991)], conformemente al suo paragrafo 6.

4. La rideterminazione di cui ai paragrafi da 1 a 3 si effettua, dopo aver stabilito la data di riferimento comparativa (articolo 169g), fissando l'anzianità nella tabella retributiva al 28 febbraio 2015. L'anzianità nella tabella retributiva di cui all'articolo 169c è aumentata del periodo tra la data di riferimento comparativa e la data di riferimento per l'avanzamento quando la data di riferimento comparativa è precedente alla data di riferimento per l'avanzamento, altrimenti è ridotta di tale periodo. Il confronto viene fatto con l'ultima data di riferimento per l'avanzamento, che è stata fissata escludendo i periodi precedenti ai 18 anni.

(...)

6. La determinazione delle retribuzioni avviene retroattivamente tenendo conto del periodo di servizio che incide sull'avanzamento

1) nel caso del paragrafo 4 (per i periodi anteriori al 1° marzo 2015 in applicazione dell'articolo 169c, paragrafo 6b, nella versione vigente e dell'articolo 8 nella versione della [legge del 2015 che modifica il pubblico impiego]), in funzione dell'anzianità rideterminata nella tabella retributiva (...)).».

19 L'articolo 169g del GehG 2020 così dispone:

«1. La data di riferimento comparativa è calcolata in modo tale che i periodi precedenti prestati dopo aver raggiunto l'età minima richiesta per lavorare in un sistema di formazione in alternanza di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro (GU 1994, L 216, pag. 12), che dovevano essere presi in considerazione anticipatamente nel calcolo della data di riferimento per l'avanzamento o che avrebbero dovuto essere presi in considerazione anticipatamente ignorando il limite di età di 18 anni, siano presi in considerazione risalendo a prima della data dell'assunzione conformemente ai paragrafi da 2 a 6.

2. Le seguenti disposizioni relative alla data di riferimento per l'avanzamento devono essere applicate nel calcolo della data di riferimento comparativa in conformità ai paragrafi da 3 a 6:

1) articolo 12 nella versione della [2. Dienstrechts-Novelle 2007 (seconda legge del 2007 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 96/2007)],

2) articolo 12a nella versione della [Dienstrechts-Novelle 2011 (legge del 2011 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 140/2011)],

3) articolo 113 nella versione della [Dienstrechts-Novelle 2004 (legge del 2004 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 176/2004)],

4) articolo 113a nella versione della [Dienstrechts-Novelle 2007 (legge del 2007 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 53/2007)], e

5) l'allegato 1 nella versione della [legge del 2004 che modifica il pubblico impiego].

Le disposizioni determinanti sono quelle relative alla categoria di impiego a cui il dipendente pubblico apparteneva al momento della fissazione della data di riferimento per l'avanzamento di cui all'articolo 169f, paragrafo 4, ultima frase.

3. In deroga alle disposizioni di cui al paragrafo 2, punti da 1 a 5,

1) i periodi precedenti prestati prima di aver raggiunto l'età minima richiesta per lavorare nell'ambito di un sistema di formazione in alternanza di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [94/33] sostituiscono i periodi svolti prima di aver raggiunto l'età di 18 anni;

2) per i dipendenti pubblici appartenenti a categorie di impiego per le quali le disposizioni relative alla data di riferimento dell'avanzamento prevedono di computare anticipatamente i periodi di studi seguiti e superati in una scuola superiore, saranno presi in considerazione in via anticipata esclusivamente come periodi di studi seguiti e superati in una scuola superiore i periodi che sono stati compiuti

a) tra il giorno successivo al 31 agosto dell'anno civile in cui il dipendente è stato ammesso al dodicesimo livello scolastico, e

b) il giorno successivo al 30 giugno dell'anno civile successivo.

Qualora le disposizioni del diritto scolastico applicabili al dipendente pubblico prevedano in linea di principio un periodo di studi superiore a dodici anni, il periodo da prendere in considerazione anticipatamente aumenta di un anno per ogni livello scolastico supplementare;

3) con il consenso del Ministro federale dell'Arte, della Cultura, del Servizio pubblico e dello Sport, i periodi di un'attività professionale equivalente di cui all'articolo 12, paragrafo 2, punto 1a, sono computati integralmente se

a) sono stati compiuti prima del raggiungimento del 18° anno di età, oppure

b) sono stati compiuti dopo il compimento dei 18 anni di età quando la presa in considerazione anticipata degli altri periodi era legalmente limitata nell'interesse pubblico ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 3, nella versione in vigore all'epoca.

Nel calcolo di un'eventuale perdita al momento del trasferimento, questi periodi sono considerati come periodi di lavoro compiuti presso un ente territoriale austriaco;

4) gli altri periodi che devono essere computati per metà nel limite di un massimale di tre anni saranno computati per metà nel limite di un massimale di sette anni;

5) i periodi compiuti nell'ambito di un contratto di formazione come apprendista in un ente territoriale saranno presi in considerazione anticipatamente solo se il dipendente pubblico ha avviato un rapporto di lavoro dopo il 31 marzo 2000;

6) i periodi di attività di agente (in formazione) scientifico (artistico) di cui all'articolo 6 del [Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste (legge federale relativa al trattamento economico delle attività scientifiche e artistiche nelle università e università d'arte, BGBl. 463/1974)] saranno presi in considerazione anticipatamente solo se il dipendente pubblico ha avviato un rapporto di lavoro dopo il 30 settembre 2001.

4. Gli altri periodi che vengono presi in considerazione solo per metà saranno presi in considerazione anticipatamente nel calcolo della data di riferimento comparativa solo nella misura in cui superano i 4 anni da considerare per metà.

5. Qualora sia stato previsto per legge un tetto massimo o una perdita, come nel caso del trasferimento, per il riconoscimento anticipato di periodi conclusi dopo i 18 anni, tali disposizioni saranno applicate in egual misura a tutti i periodi da prendere in considerazione.

6. Poiché i paragrafi da 3 a 5 non prevedono norme derogatorie, nel computo anticipato di periodi occorre considerare il giudicato per quanto riguarda i periodi svolti dopo l'età di 18 anni, qualora questi ultimi siano già stati integralmente presi in considerazione anticipatamente o non siano stati presi in considerazione in tal modo al momento della fissazione della data di riferimento dell'avanzamento (articolo 169f, paragrafo 4, ultima frase) ai sensi delle disposizioni del paragrafo 2, punti da 1 a 5, o di versioni previgenti di tali disposizioni».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

20 FW e CE sono dipendenti pubblici dello Stato federale austriaco.

21 FW, nato nel 1970, è stato apprendista dal 1° settembre 1985 al 1° agosto 1988 in un'impresa statale. Il 1° luglio 1991 è entrato nel pubblico impiego federale austriaco. La data del 17 settembre 1989 è stata scelta come data di riferimento per il suo avanzamento e il suo posizionamento nella tabella retributiva.

22 CE, nato nel 1972, è stato apprendista dal 1° settembre 1987 al 31 agosto 1990 presso un ente locale austriaco. Esso è entrato nel pubblico impiego federale austriaco il 1° novembre 1995. La data del 23 settembre 1990 è stata scelta come data di riferimento per il suo avanzamento e il suo posizionamento nella tabella retributiva.

23 Nel corso del 2010, a seguito della promulgazione della legge federale di riforma delle retribuzioni del 2010, FW e CE hanno presentato ciascuno una domanda diretta a fissare una nuova data di riferimento del loro avanzamento affinché anche i periodi ammissibili maturati anteriormente al compimento del diciottesimo anno di età fossero presi in considerazione e la loro posizione nella tabella retributiva fosse adeguata di conseguenza.

24 Statuendo su tali domande, l'amministrazione tributaria ha poi fissato nuove date di riferimento per FW e CE, vale a dire, rispettivamente, il 1° settembre 1986 e il 1° luglio 1987. Tuttavia, essa ha rifiutato, sulla base del diritto nazionale vigente, qualsiasi modifica della posizione di questi ultimi nella tabella retributiva.

25 Nel 2013, FW ha nuovamente presentato una domanda per la fissazione della data di riferimento per il suo avanzamento di scatto e la conseguente posizione nella tabella retributiva, nonché per il pagamento delle retribuzioni arretrate che tenessero conto dei periodi ammissibili che aveva maturato prima dei 18 anni.

26 CE, da parte sua, ha chiesto, nel 2015, il pagamento degli arretrati di retribuzione dovuti in ragione della nuova data di riferimento per il suo avanzamento, come fissata dopo la sua richiesta a tal fine nel 2010, nonché la rettifica dell'importo del trasferimento, come previsto dall'articolo 169c, paragrafo 2, del GehG 2015.

27 Poiché l'amministrazione tributaria ha respinto la domanda di FW e non si è pronunciata tempestivamente su quella di CE, ciascuno di loro ha presentato un ricorso dinanzi al Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Austria). Con sentenze del 28 settembre 2020, per quanto riguarda FW, e del 27 ottobre 2020, per quanto riguarda CE, tale giudice ha anticipato la data di riferimento per l'avanzamento di FW di un giorno, vale a dire al 16 settembre 1989, e quella di CE di quattro giorni, vale a dire al 19 settembre 1990, respingendo al contempo la parte dei ricorsi volta al pagamento degli arretrati di retribuzione.

28 FW e CE hanno quindi proposto ricorsi per *Revision* avverso tali sentenze dinanzi al giudice del rinvio, cioè il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria).

29 In via preliminare, tale giudice ricorda che il sistema retributivo del pubblico impiego austriaco era originariamente basato sul principio che i periodi di attività svolti da un dipendente pubblico prima dei 18 anni non dovevano essere presi in considerazione per determinare la data di riferimento per l'avanzamento.

30 A tal riguardo, il giudice del rinvio ricorda che il legislatore nazionale ha adottato la legge federale di riforma delle retribuzioni del 2010 solo a seguito della sentenza del 18 giugno 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), nella quale la Corte ha constatato che le norme di determinazione della retribuzione dei dipendenti pubblici austriaci erano contrarie al diritto dell'Unione in quanto non prevedevano la presa in considerazione dei periodi di servizio svolti prima dell'età di 18 anni.

31 A seguito dell'entrata in vigore di tale legge, i periodi svolti prima dell'età di 18 anni potevano, conformemente alle disposizioni del GehG 2010, essere presi in considerazione per

determinare la data di riferimento dell'avanzamento, ma solo su richiesta del dipendente pubblico interessato e con la conseguenza di una proroga di tre anni del periodo necessario per l'avanzamento dal primo al secondo scatto. Orbene, nella sua sentenza dell'11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), la Corte ha dichiarato, in sostanza, che la direttiva 2000/78 osta a una normativa nazionale che, per porre fine a una discriminazione fondata sull'età, prende in considerazione periodi di formazione e di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età ma che, nel contempo, introduce per i soli dipendenti pubblici vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per poter passare dal primo al secondo scatto di ciascuna categoria d'impiego e di ciascuna categoria retributiva.

32 Il giudice del rinvio precisa che il legislatore nazionale ha successivamente adottato la legge federale di riforma delle retribuzioni del 2015 e la legge di riforma delle retribuzioni del 2016, al fine di sostituire, per i dipendenti pubblici in servizio all'11 febbraio 2015, il regime retributivo, fondato sulla data di riferimento dell'avanzamento, con un nuovo regime, basato sull'anzianità nella tabella retributiva, introducendo un meccanismo di reinquadramento effettuato in funzione di un «importo di trasferimento», calcolato secondo le norme del GehG 2010 e quindi, in definitiva, fondato, per i dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore del GehG 2010, vale a dire prima del 31 agosto 2010, sulle disposizioni della versione precedente della legge sulle retribuzioni che, al fine di prendere in considerazione l'esperienza professionale anteriore all'assunzione, operavano una distinzione a seconda che tale esperienza avesse avuto luogo prima o dopo il compimento del diciottesimo anno di età degli interessati e il cui carattere discriminatorio era stato constatato nella sentenza del 18 giugno 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381).

33 A tal riguardo, con la sentenza Leitner, la Corte ha dichiarato che il diritto dell'Unione ostava anche al regime retributivo e di avanzamento risultante dal GehG 2015, ritenendo, in sostanza, che tale normativa non fosse in grado di istituire un regime non discriminatorio per i dipendenti pubblici sfavoriti dal regime retributivo e di avanzamento risultante dal GehG 2010, dal momento che essa manteneva definitivamente nei loro confronti la discriminazione in ragione dell'età istituita da tale regime.

34 Il giudice del rinvio indica che il legislatore austriaco ha adottato la seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego al fine di rendere la normativa nazionale conforme alla direttiva 2000/78 e alla summenzionata giurisprudenza della Corte, in particolare alla sentenza Leitner. Questa legge riguarda i dipendenti pubblici sottoposti a trasferimento nel nuovo regime retributivo sulla base della loro anzianità nella tabella retributiva allora applicabile, senza ulteriore considerazione dei periodi che li riguardano prestati prima dei 18 anni di età. Il legislatore austriaco ha così posto le basi di un nuovo inquadramento applicato d'ufficio, mediante il quale è prevista, conformemente agli articoli 169f e 169g del GehG 2020, una rivalutazione, d'ufficio, dei periodi ammissibili prima del compimento del diciottesimo anno di età del dipendente pubblico mediante la determinazione di una data di riferimento comparativa.

35 Tuttavia, il giudice del rinvio si chiede se la seconda legge del 2019 di modifica del pubblico impiego abbia ormai eliminato la discriminazione precedentemente riscontrata dalla Corte.

36 In primo luogo, tale giudice osserva che il regime retributivo previsto dal GehG 2020 continua ad essere fondato su un meccanismo di trasferimento dei dipendenti pubblici sulla base dell'anzianità nella tabella retributiva applicabile al 28 febbraio 2015, la cui determinazione è stata dichiarata discriminatoria dalla Corte nella sua sentenza Leitner. Lo stipendio per il mese di febbraio 2015, cioè il mese del trasferimento, sarebbe certamente corretto dalla differenza tra la data di riferimento dell'avanzamento e la data di riferimento comparativa prevista dall'articolo 169g del GehG 2020. Tuttavia, l'aumento da tre a sette anni del limite massimo degli «altri periodi» da

prendere in considerazione per la metà, previsto dal paragrafo 3, punto 4, dello stesso articolo, sarebbe neutralizzato dalla deduzione forfettaria introdotta nel paragrafo 4 del medesimo, in base alla quale tali periodi sono presi in considerazione nel computo della data di riferimento comparativa solo nella misura in cui superano i quattro anni.

37 In secondo luogo, il giudice del rinvio osserva che, in forza dell'articolo 169f, paragrafo 1, punti 3 e 4, del GehG 2020, i dipendenti pubblici per i quali, a seguito della presentazione di una domanda in tal senso prima dell'entrata in vigore della seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego, la data di riferimento è stata ricalcolata tenuto conto dei periodi ammissibili prestati prima dell'età di 18 anni e la cui posizione nella tabella retributiva è stata conseguentemente rivista, non beneficiano della nuova fissazione di tale posizione prevista all'articolo 169g del GehG 2020. Se invece i dipendenti pubblici hanno presentato simili domande, come nel caso di specie, e hanno anche ottenuto la determinazione di una nuova data di riferimento, ma senza che ciò avesse ancora avuto alcun effetto sulla loro posizione nella tabella retributiva, essi si vedrebbero ora applicare l'articolo 169g del GehG 2020 e correrebbero il rischio di non beneficiare, come nel caso di specie, di un effettivo miglioramento della data di riferimento ad essi applicabile, né quindi della loro posizione nella tabella retributiva. Orbene, deriverebbe dalla giurisprudenza della Corte, in particolare dalla sentenza del 16 luglio 2020, Stato belga (ricongiungimento familiare – figlio minore), (C-133/19, C-136/19 e C-137/19, EU:C:2020:577, punto 42 e giurisprudenza ivi citata), che non è conforme ai principi di parità di trattamento e di certezza del diritto che l'accoglimento di una domanda dipenda dalla celerità con la quale essa è trattata o con la quale si decide su un ricorso, e quindi da circostanze non imputabili al richiedente.

38 In terzo luogo, il giudice del rinvio rileva che, nell'ambito della determinazione della data di riferimento comparativa, l'articolo 169g, paragrafo 3, punto 5, del GehG 2020 prevede la presa in considerazione integrale dei periodi di apprendistato unicamente qualora il dipendente pubblico interessato sia stato assunto da un ente territoriale nazionale dopo il 31 marzo 2000. Per contro, i periodi di apprendistato compiuti dai dipendenti pubblici assunti prima di tale data potevano essere presi in considerazione solo per metà in quanto «altri periodi». Ne conseguirebbe che, nella misura in cui il regime svantaggia i dipendenti assunti prima di tale data, generalmente più anziani, esso potrebbe costituire una discriminazione indiretta fondata sull'età.

39 Ciò considerato, il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il diritto dell'Unione, in particolare, gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva [2000/78] in combinato disposto con l'articolo 21 della [Carta] debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale che sostituisce un regime retributivo discriminatorio in ragione dell'età con un regime retributivo nel quale l'inquadramento di un dipendente pubblico continua ad avvenire in base a un'anzianità nella tabella retributiva, determinata in maniera non priva di effetti discriminatori, a norma del previgente regime retributivo con riferimento a un determinato mese di trasferimento (febbraio 2015) e nel quale viene sì effettuata una rettifica dei periodi precedenti all'assunzione originariamente calcolati mediante determinazione di una data di riferimento comparativa, ma nel quale, per quanto attiene ai periodi successivi al compimento del diciottesimo anno, sono sottoposti a controllo solo gli altri periodi computabili a metà, e nel quale, all'estensione di quattro anni del periodo in cui devono essere presi in considerazione i periodi pregressi di servizio si contrappone la previsione secondo cui gli altri periodi computabili a metà devono essere anteposti in sede di determinazione della data di riferimento comparativa solo nella parte in cui oltrepassano un periodo di quattro anni computabili a metà (deduzione forfettaria di quattro anni computabili a metà).

2) Se occorra rispondere diversamente alla prima questione per le procedure nelle quali, prima dell'entrata in vigore della seconda legge di modifica del pubblico impiego del 2019, era stata sì già determinata in maniera definitiva una nuova data di riferimento ai fini dell'avanzamento, ma detta data non aveva spiegato ancora alcun effetto sulla posizione del dipendente pubblico nella tabella retributiva in quanto non era stata ancora adottata una decisione dell'autorità in diretta applicazione del diritto dell'Unione e nelle quali occorre ora calcolare nuovamente, senza tener conto della data di riferimento ai fini dell'avanzamento nel frattempo stabilita, la data di riferimento comparativa ancora una volta avendo riguardo alla data di riferimento ai fini dell'avanzamento determinata in maniera discriminatoria e fermo restando che gli altri periodi computabili a metà sono soggetti alla deduzione forfettaria.

3) Se il diritto dell'Unione, in particolare, gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva [2000/78], in combinato disposto con l'articolo 21 della [Carta], debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale con cui, malgrado l'intervenuto ricalcolo dell'anzianità nella tabella retributiva e dell'inquadramento in tale tabella, i periodi svolti nell'ambito di un rapporto di formazione professionale presso un ente territoriale nazionale austriaco sono anteposti in sede di determinazione della data di riferimento comparativa solo se il dipendente pubblico ha preso servizio dopo il 31 marzo 2000 e, in caso contrario, detti periodi sono anteposti solo quali altri periodi computabili a metà e soggetti quindi alla deduzione forfettaria, fermo restando che questa normativa penalizza tendenzialmente i dipendenti pubblici con maggiore anzianità di servizio».

Procedimento dinanzi alla Corte

40 Con lettera del 21 settembre 2022, il governo austriaco ha informato la Corte di una modifica normativa intervenuta dopo l'ordinanza di rinvio, vale a dire l'abrogazione, con effetto retroattivo, dell'articolo 169f, paragrafo 1, punto 4, del GehG 2020 da parte della Dienstrechts-Novelle 2022 (legge del 2022 che modifica il pubblico impiego, BGBl. I, 137/2022).

41 La Corte ha quindi chiesto chiarimenti al giudice del rinvio, chiedendogli di precisare, in primo luogo, se potesse confermare tale modifica legislativa, in secondo luogo, se intendesse mantenere il suo rinvio pregiudiziale in tali circostanze e, in terzo luogo, in caso affermativo, quali conseguenze dovesse avere tale modifica legislativa per il presente rinvio pregiudiziale.

42 Con lettera del 19 ottobre 2022, il giudice del rinvio ha confermato anzitutto l'abrogazione, con effetto retroattivo, dell'articolo 169f, paragrafo 1, punto 4, del GehG 2020. Ha quindi indicato che la prima e la terza questione non sarebbero state interessate da questa modifica normativa. Infine, per quanto riguarda la seconda questione, la modifica normativa di cui trattasi non inciderebbe sulla rilevanza di tale questione, poiché essa riguarda principalmente l'interpretazione dell'articolo 169f, paragrafo 3, del GehG 2020. In conformità alle norme procedurali nazionali, l'interpretazione fornita dal giudice del rinvio verrebbe comunque effettuata alla luce della situazione di fatto e di diritto esistente alla data della decisione amministrativa impugnata nel procedimento principale, per cui le modifiche normative adottate successivamente non sarebbero rilevanti, anche se avessero effetto retroattivo. Di conseguenza, questa Corte ha deciso di accogliere la presente domanda di pronuncia pregiudiziale nella sua interezza.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

43 Con la sua prima questione, 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 a una normativa nazionale in forza della quale l'inquadramento di un dipendente pubblico è determinato sulla base della sua anzianità nella tabella retributiva in un previgente regime retributivo giudicato discriminatorio in quanto tale regime consentiva unicamente di prendere in considerazione, ai fini della determinazione di tale anzianità, dei periodi ammissibili precedenti all'assunzione del dipendente prestati a partire dall'età di 18 anni, escludendo quelli svolti prima di tale età, dal momento che tale normativa prevede che una rettifica dei periodi ammissibili del dipendente pubblico svolti prima della sua assunzione, come inizialmente calcolati, sia effettuata determinando una data di riferimento comparativa, ai fini della quale sono adesso presi in considerazione, per determinare detta anzianità, i periodi ammissibili anteriori all'assunzione prestati prima del compimento del diciottesimo anno di età di tale dipendente qualora, da un lato, per quanto riguarda i periodi svolti dopo il compimento del diciottesimo anno di età, sono presi in considerazione solo gli «altri periodi» da prendere in considerazione per metà e, dall'altro, detti «altri periodi» sono aumentati da tre a sette anni, ma sono presi in considerazione solo nella misura in cui superano una durata di quattro anni.

44 In via preliminare, occorre sottolineare che, nel caso di specie, si pone quindi la questione se una disparità di trattamento fondata sull'età constatata dalla Corte possa essere considerata soppressa in quanto la normativa nazionale diretta ad eliminare definitivamente tale disparità di trattamento prevede, nell'ambito del nuovo calcolo dell'anzianità di un dipendente pubblico nella tabella retributiva, la presa in considerazione anche dei periodi ammissibili precedenti l'assunzione qualora siano maturati prima dell'età di 18 anni, e ciò in particolare quali «altri periodi» da prendere in considerazione per metà nel corso di un periodo di sette anni invece di quello di tre anni previsto dalla normativa nazionale previgente, sebbene detti periodi consentano di determinare l'anzianità retributiva solo nell'ipotesi in cui essi superino una durata di quattro anni.

45 A tal proposito, si deve ricordare che il divieto di qualsiasi discriminazione fondata, segnatamente, sull'età è sancito nell'articolo 21 della Carta ed è stato concretizzato dalla direttiva 2000/78 in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [sentenza del 17 novembre 2022, Ministero dell'Interno (Limite d'età per l'assunzione dei commissari di polizia), C-304/21, EU:C:2022:897, punto 36 e giurisprudenza ivi citata].

46 È quindi opportuno esaminare, in primo luogo, se la normativa nazionale oggetto del procedimento principale costituisca una disparità di trattamento ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

47 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 stessa. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di quest'ultima precisa che, ai fini del paragrafo 1 del medesimo, 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 analoga.

48 Nel procedimento principale, le categorie di persone rilevanti ai fini di tale raffronto sono, da un lato, i dipendenti pubblici che hanno compiuto periodi ammissibili, anche solo in parte, prima di aver raggiunto l'età di 18 anni e, dall'altro, quelli che hanno compiuto periodi della stessa natura e di durata comparabile dopo aver raggiunto tale età.

49 Dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che il legislatore austriaco, con l'adozione della seconda legge del 2019 che modifica il diritto del pubblico impiego, ha introdotto un nuovo regime di fissazione dell'anzianità dei dipendenti pubblici nella tabella retributiva per rendere la normativa nazionale conforme alla giurisprudenza della Corte derivante dalla sentenza Leitner.

50 Più in particolare, con l'adozione dell'articolo 169f, paragrafo 1, del GehG 2020, detto legislatore mirava a fissare, d'ufficio, nella tabella retributiva, la posizione dei dipendenti pubblici in servizio che sono stati oggetto di un meccanismo di reinquadramento effettuato in funzione di un «importo di trasferimento» conformemente all'articolo 169c, paragrafo 2, del GehG 2015, laddove tale importo di trasferimento era stato determinato sulla base di disposizioni che operavano una distinzione, per quanto riguarda il computo dei periodi ammissibili precedenti l'assunzione, a seconda che i periodi in questione si collocassero prima o dopo il compimento del diciottesimo anno di età degli interessati.

51 Orbene, nella sentenza Leitner, la Corte ha dichiarato che il trasferimento dei dipendenti pubblici in servizio verso un nuovo regime retributivo e di avanzamento, effettuato conformemente a detto articolo 169c, paragrafo 2, del GehG 2015, nell'ambito del quale il primo inquadramento di tali dipendenti pubblici era stato determinato in funzione della loro ultima retribuzione percepita a titolo del regime precedente, manteneva la discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi della direttiva 2000/78, istituita da tale regime anteriore.

52 Occorre pertanto valutare se le modifiche apportate dalla seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego abbiano effettivamente e definitivamente eliminato la suddetta discriminazione diretta in base all'età, insita nel precedente regime retributivo.

53 Per quanto riguarda la nuova determinazione dell'anzianità nella tabella retributiva, come introdotta da questa legge, è importante sottolineare che quest'ultima procede in due fasi. In primo luogo, è ripresa l'anzianità nella tabella retributiva applicabile agli stipendi del 28 febbraio 2015, ai sensi dell'articolo 169f, comma 4, del GehG 2020. Questa anzianità è calcolata sulla base dell'importo di trasferimento ai sensi dell'articolo 169c, paragrafo 2, del GehG 2015, ossia la retribuzione lorda che è servita come base per il calcolo della retribuzione mensile di un dipendente pubblico per il mese di febbraio 2015 (mese di trasferimento).

54 In secondo luogo, l'anzianità nella tabella retributiva può essere corretta ai sensi dell'articolo 169f, paragrafo 4, seconda frase, del GehG 2020 tenendo conto della differenza tra la data di riferimento della promozione e una data di riferimento di confronto, calcolata ai sensi dell'articolo 169g del GehG 2020, al fine di aumentare, se del caso, la suddetta anzianità della durata dello svantaggio precedentemente subito nel prendere in considerazione i periodi di attività professionale svolti prima dell'assunzione del dipendente pubblico.

55 Orbene, da un lato, dalla sentenza Leitner (punto 37) risulta che il livello retributivo, quale risulta dalla GehG 2015, è idoneo a mantenere gli effetti prodotti dal previgente regime retributivo e di avanzamento, a causa del nesso che tale tabella stabilisce tra l'ultimo stipendio percepito in applicazione di tale regime e l'inquadramento nel nuovo regime retributivo e di avanzamento.

56 Nei limiti in cui il trasferimento viene effettuato senza operare una distinzione tra i dipendenti pubblici che sono stati svantaggiati dal precedente regime retributivo e di avanzamento e quelli che non lo sono stati, occorre rilevare che il regime retributivo austriaco applicabile alla controversia principale sembra continuare a fondarsi, almeno in un primo tempo, sulla data di riferimento dell'avanzamento calcolata, secondo la sentenza Leitner, in modo discriminatorio, nonché sull'importo di trasferimento che ne deriva.

57 Dall'altro lato, in forza dell'articolo 169 g, paragrafo 1, del GehG 2020, la data di riferimento di raffronto è calcolata prendendo in considerazione anticipatamente al giorno dell'assunzione i periodi ammissibili precedenti svolti dopo il compimento dei 14 anni, età che costituisce l'età minima richiesta dal diritto dell'Unione per avviare un rapporto di lavoro, consentendo così, in

particolare, di prendere in considerazione, anche quando sono svolti prima del compimento del diciottesimo anno di età del dipendente, i periodi di cui all'articolo 169g, paragrafo 2, punto 1, del GehG 2020, vale a dire, in sostanza, taluni periodi di lavoro e di formazione da prendere in considerazione integralmente nonché gli «altri periodi» menzionati al punto 44 della presente sentenza.

58 A tal riguardo, secondo le spiegazioni del governo austriaco, tale nuovo calcolo ha condotto, tra i 48 047 casi conclusi fino a quel momento, a un miglioramento del compunto dell'anzianità nella tabella retributiva compresa tra un mese e un anno in 19 463 casi, e ad un miglioramento di tale computo nella tabella retributiva di oltre un anno in 2 821 casi, laddove questi ultimi casi comprendono nella maggior parte agenti che hanno iniziato un rapporto di lavoro o, come il sig. Hütter nella controversia principale oggetto della causa C-88/08, un rapporto di formazione ammissibile prima del compimento del diciottesimo anno di età, per i quali tali periodi devono ora essere computati come periodi ammissibili integralmente al fine di stabilire la posizione di tali agenti in detta tabella retributiva.

59 Risulta quindi, fatte salve le verifiche che deve operare il giudice del rinvio, che la data di riferimento comparativa ha effettivamente consentito di prendere in considerazione periodi ammissibili maturati prima del compimento del diciottesimo anno di età del dipendente al fine di correggere l'anzianità, precedentemente fissata sulla base dell'articolo 169c del GehG 2015 senza tener conto di detti periodi.

60 Il giudice del rinvio osserva tuttavia che, conformemente all'articolo 169 g, paragrafo 6, del GehG 2020, non devono essere presi in considerazione tutti i periodi ammissibili precedenti all'assunzione del dipendente pubblico interessato, in quanto i periodi maturati dopo il compimento del diciottesimo anno di età che sono già stati oggetto di una valutazione per la data di riferimento dell'avanzamento di carriera non possono essere sottoposti a una nuova valutazione.

61 Tuttavia, in base alla «deduzione forfettaria» prevista dall'articolo 169g, paragrafo 4, del GehG 2020, gli «altri periodi», che sono presi in considerazione per metà, saranno presi in considerazione anticipatamente nel calcolo della data di riferimento comparativa solo se superano una durata di quattro anni.

62 A tal riguardo, il giudice del rinvio osserva che, sebbene il limite massimo degli «altri periodi» da prendere in considerazione per metà ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, punto 2, lettera b), della legge sulle retribuzioni del 1956, come modificata dalla seconda legge del 2007 che modifica il pubblico impiego, sia stato portato da tre a sette anni dall'articolo 169g, paragrafo 3, punto 4, del GehG 2020, il paragrafo 4 di tale articolo ha l'effetto di compensare l'aumento del massimale per gli «altri periodi» a sette anni con la deduzione forfettaria di quattro anni prevista da quest'ultima disposizione.

63 Tuttavia, occorre rilevare che, da un lato, l'articolo 169g, paragrafo 4, del GehG 2020 sembra applicarsi a tutti i dipendenti pubblici in servizio, senza distinguere se tali dipendenti pubblici siano stati o meno svantaggiati dal regime di retribuzione e promozione derivante dal GehG 2015 in base alla loro età, cosa che spetta al giudice del rinvio verificare. Dall'altro, la deduzione forfettaria di quattro anni prevista da tale disposizione sembra applicarsi indipendentemente dall'età del dipendente pubblico al quale sono stati compiuti gli «altri periodi» di attività lavorativa considerati, vale a dire prima o dopo il compimento del diciottesimo anno di età dell'interessato.

64 Tuttavia, va sottolineato che, poiché la presa in considerazione della metà dei periodi ammissibili maturati tra i 14 e i 18 anni è neutralizzata dall'applicazione della deduzione forfettaria

di quattro anni prevista dall'articolo 169g, paragrafo 4, del GehG 2020, i dipendenti che hanno prestato solo periodi di tal tipo prima dei 18 anni sembrano essere privati del diritto di ottenere un miglioramento della loro posizione nella tabella retributiva.

65 Ne consegue che, nel caso di specie, a causa della deduzione forfettaria di quattro anni prevista dall'articolo 169g, paragrafo 4, del GehG 2020, i periodi di apprendistato dei ricorrenti nel procedimento principale non hanno avuto un impatto significativo sul calcolo della data di riferimento comparativa, nonostante l'aumento di quattro anni del massimale per gli «altri periodi» per il periodo da considerare, e quindi anche sulla determinazione della loro posizione nella tabella retributiva.

66 Pertanto, fatta salva una valutazione da parte del giudice del rinvio, la seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego non sembra aver eliminato la discriminazione fondata sull'età, constatata dalla sentenza Leitner, in quanto, in particolare, la determinazione dell'anzianità nella tabella retributiva continua ad essere operata in base ad una differenza di trattamento tra i dipendenti la cui esperienza professionale è stata, anche solo parzialmente, acquisita prima dell'età di 18 anni e quelli che hanno conseguito, dopo aver raggiunto tale età, un'esperienza della stessa natura e di durata comparabile.

67 In una seconda fase, si deve esaminare se questa differenza di trattamento possa essere giustificata ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

68 Ai sensi di tale disposizione, fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva, 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 che i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

69 Nel caso di specie, dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che le modifiche legislative al regime di retribuzione e di avanzamento contestate nel procedimento principale sembrano essere guidate da considerazioni sia di bilancio sia amministrative, che spetta al giudice del rinvio verificare.

70 A tale riguardo, sebbene determinate considerazioni di bilancio possano essere alla base delle scelte di politica sociale di uno Stato membro ed influenzare la natura o l'entità delle misure che questo intende adottare, simili considerazioni non possono però, di per sé sole, costituire una finalità legittima ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 (sentenza del 21 luglio 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, punto 74). Lo stesso vale per quanto riguarda le considerazioni di ordine amministrativo menzionate dal governo austriaco (sentenza Leitner, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

71 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 dipendenti pubblici avvantaggiati dal regime retributivo previsto dal GehG 2015, essa non sembra tale da istituire un regime non discriminatorio per i dipendenti penalizzati da tale regime retributivo e di avanzamento, dal momento che sembra mantenere nei loro confronti la discriminazione in base all'età istituita dal regime precedente (v., per analogia, sentenza Leitner, punto 49).

72 Dall'insieme delle considerazioni che precedono risulta che occorre rispondere alla prima questione dichiarando 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 in forza della quale l'inquadramento di un dipendente pubblico è determinato sulla base della sua anzianità nella tabella retributiva di un previgente regime retributivo giudicato discriminatorio nella parte in cui consentiva unicamente di prendere in considerazione, ai fini del computo di tale anzianità, i periodi ammissibili precedenti all'assunzione del dipendente prestati a partire dall'età di 18 anni, escludendo quelli svolti prima di tale età, laddove tale normativa prevede che una rettifica dei periodi ammissibili del dipendente svolti prima della sua assunzione, come inizialmente calcolati, sia effettuata determinando una data di riferimento comparativa, ai fini della quale sono ora presi in considerazione, per determinare detta anzianità, i periodi ammissibili precedenti all'assunzione compiuti prima del compimento del diciottesimo anno di età di tale dipendente qualora, da un lato, per quanto riguarda i periodi prestati dopo il compimento del diciottesimo anno di età, siano presi in considerazione solo gli «altri periodi» da prendere in considerazione per metà e, dall'altro, detti «altri periodi» siano aumentati da tre a sette anni, ma siano solo presi in considerazione quando superano una durata di quattro anni.

Sulla seconda questione

73 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale che, nel caso di dipendenti pubblici per i quali era in corso una procedura di ridefinizione della loro posizione nella tabella retributiva alla data di pubblicazione di una modifica legislativa del regime retributivo che comprende tale tabella, preveda che le loro retribuzioni siano ricalcolate in base alle nuove disposizioni relative alla data di riferimento comparativa, le quali contengono nuove limitazioni per quanto riguarda l'estensione massima dei periodi ammissibili, mentre un calcolo simile non viene effettuato per i dipendenti nei confronti dei quali una procedura con lo stesso oggetto, avviata in precedenza, è già stata chiusa con una decisione definitiva, basata su una data di riferimento fissata in modo più favorevole nell'ambito del precedente regime retributivo le cui disposizioni, considerate discriminatorie dal giudice nazionale, sono state disapplicate conformemente al principio della parità di trattamento stabilito dal diritto dell'Unione.

74 Per rispondere a tale questione, occorre esaminare se la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, nella misura in cui fa dipendere il nuovo computo delle retribuzioni, effettuato in base alle disposizioni relative alla data di riferimento comparativa, dalla circostanza che una procedura di ridefinizione della posizione del dipendente nella tabella retributiva fosse pendente o conclusa al momento della pubblicazione di tale normativa, costituisca una disparità di trattamento contraria al diritto dell'Unione.

75 A tal proposito, da un lato, dall'articolo 169f, paragrafo 3, del GehG 2020 risulta che, qualora alla data di pubblicazione della seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego fossero in corso procedure volte a prendere in considerazione periodi di attività precedenti all'assunzione dei dipendenti, la rideterminazione dell'anzianità nella tabella retributiva o la determinazione della posizione di tali dipendenti in detta tabella sarebbero state effettuate nell'ambito di tale tali procedure.

76 Dall'altro lato, da una lettura a contrario dell'articolo 169f, paragrafo 1, punto 4, del GehG 2020, risulta che sono esclusi da siffatto reinquadramento i dipendenti pubblici per i quali una nuova data di riferimento dell'avanzamento, al momento della pubblicazione della seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego, era già stata fissata in modo definitivo, tenendo conto dei periodi di servizio precedenti l'assunzione di tali dipendenti prestati prima dell'età di 18 anni, a seguito di una richiesta presentata a tal fine, cosicché l'applicazione di tale nuova data ha

comportato un miglioramento della posizione retributiva dei dipendenti pubblici interessati nella tabella retributiva.

77 Pertanto, per quanto riguarda le categorie di persone a confronto, l'effetto dell'articolo 169f, paragrafo 3, del GehG 2020 sembra essere, fatta salva una valutazione da parte del giudice del rinvio, che i dipendenti che abbiano potuto portare a termine le procedure in cui hanno sostenuto una discriminazione fondata sull'età beneficiano della presa in considerazione integrale dei periodi di attività precedenti la loro assunzione e prestati prima dei 18 anni. Invece, nel caso in cui siffatte procedure non siano ancora state concluse alla data di pubblicazione della seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego, ossia l'8 luglio 2019, i dipendenti interessati sono trattati alla stregua di tutti gli altri dipendenti, per i quali la rettifica della data di riferimento comparativa deve essere effettuata d'ufficio.

78 Pertanto, risulta che, con riserva di una verifica da parte del giudice del rinvio, per la prima categoria di dipendenti pubblici è stato posto fine al trattamento che la Corte ha ritenuto discriminatorio nella sentenza *Leitner*, in quanto tali dipendenti hanno potuto beneficiare della soluzione illustrata al punto 75 di tale sentenza, consistente in particolare nel fatto che, finché non siano state adottate misure che ripristinino la parità di trattamento, ai dipendenti svantaggiati dal precedente regime di retribuzione e di avanzamento devono essere concessi gli stessi vantaggi di cui godevano i dipendenti favoriti da tale sistema, sia per quanto riguarda la presa in considerazione dei periodi di servizio prestati prima dei 18 anni, sia per quanto riguarda l'avanzamento nella tabella delle retribuzioni. Tuttavia, come risulta dalla risposta della Corte alla prima domanda, ciò non avviene per la seconda categoria di dipendenti.

79 Il giudice del rinvio osserva che, per quanto riguarda i ricorrenti nella causa principale, che rientrano in questa seconda categoria, l'amministrazione tributaria ha ricalcolato per ciascuno di essi una data di riferimento per l'avanzamento tenendo conto di tre anni supplementari rispetto alla data di riferimento per l'avanzamento che era stata loro applicata dopo la loro assunzione. Tuttavia, questi nuovi calcoli non avrebbero portato ad un miglioramento della posizione di questi ricorrenti nella tabella retributiva, poiché le procedure che li riguardano erano ancora in corso alla data di pubblicazione della seconda legge del 2019 che modifica il pubblico impiego. Pertanto, la data di riferimento comparativa dovrebbe, ancora una volta, essere ricavata dalla data di riferimento per l'avanzamento che è stata applicata loro dopo l'assunzione, vale a dire una data che è stata calcolata in modo discriminatorio. Ne deriverebbe che la data di riferimento per l'avanzamento applicabile ai citati ricorrenti è stata migliorata non di tre anni supplementari, ma solo di qualche giorno.

80 A tal riguardo, occorre sottolineare che qualsiasi misura volta ad eliminare una discriminazione contraria al diritto dell'Unione, ivi compresi i provvedimenti individuali relativi alla concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata, costituisce un'attuazione di tale diritto, che deve essere conforme ai requisiti di quest'ultimo (v., in tal senso, sentenza del 7 ottobre 2019, *Safeway*, C-171/18, EU:C:2019:839, punto 37).

81 Tra tali esigenze rientrano quelle derivanti dal principio generale della parità di trattamento sancito dall'articolo 20 della Carta e dal principio della certezza del diritto.

82 Orbene, dalla giurisprudenza della Corte risulta che una normativa nazionale, quale l'articolo 169f, paragrafo 3, del GehG 2020, che produce l'effetto, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, di trattare in modo diverso i dipendenti pubblici che hanno avviato una procedura al fine di ottenere una nuova fissazione della data di riferimento dell'avanzamento che li riguarda sulla base dei periodi di servizio precedenti la loro assunzione e prestati prima dell'età di

18 anni, a seconda che le autorità o i giudici competenti per il riesame di tali periodi abbiano o meno già statuito in modo definitivo, è contraria al principio di parità di trattamento, quale sancito all'articolo 20 della Carta, e a quello della certezza del diritto, che richiedono un trattamento identico e prevedibile a tutti i dipendenti che si trovano cronologicamente nella medesima situazione, in quanto la presa in considerazione di detti periodi dipende da circostanze non imputabili ai dipendenti interessati, quali la durata di trattamento delle loro domande [v., per analogia, sentenza del 9 novembre 2021, Bundesrepublik Deutschland (Membro della famiglia), C-768/19, EU:C:2021:709, punto 41 e giurisprudenza ivi citata].

83 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che il principio della parità di trattamento, quale sancito dall'articolo 20 della Carta, e il principio della certezza del diritto devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale che prevede, per quanto riguarda i dipendenti pubblici per i quali una procedura volta a ridefinire la loro posizione nella tabella retributiva era pendente al momento della pubblicazione di una modifica legislativa del regime retributivo comprendente tale tabella, che le retribuzioni siano ricalcolate conformemente alle nuove disposizioni relative alla data di riferimento comparativa, disposizioni che comportano nuove limitazioni per quanto riguarda la portata massima dei periodi ammissibili, cosicché una discriminazione fondata sull'età contraria agli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta, non è eliminata, mentre un siffatto calcolo non è effettuato per i dipendenti per i quali una procedura avente oggetto identico, avviata in precedenza, sia già stata conclusa con una decisione definitiva, fondata su una data di riferimento fissata in modo più favorevole in forza del precedente regime retributivo le cui disposizioni, considerate discriminatorie dal giudice nazionale, sono state disapplicate in attuazione diretta del principio della parità di trattamento previsto dal diritto dell'Unione.

Sulla terza questione

84 Con la sua terza questione, 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 a una normativa nazionale che prevede che i periodi di apprendistato svolti presso un ente territoriale nazionale siano computati integralmente, nell'ambito della determinazione della data di riferimento comparativa, unicamente qualora il dipendente pubblico interessato sia stato assunto dallo Stato dopo una certa data, mentre i periodi di apprendistato sono computati per metà, essendo soggetti a una detrazione forfettaria, qualora il dipendente interessato sia stato assunto dallo Stato prima di tale data.

85 Si deve ricordare, anzitutto, come emerge dal punto 47 della presente sentenza, che dall'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 1 della stessa, discende che, ai fini di detta direttiva, il principio della parità di trattamento impone l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata, in particolare, sull'età. Inoltre, dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di detta direttiva risulta che, ai fini di quest'ultima, una discriminazione indiretta fondata sull'età sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono comportare una situazione di particolare svantaggio per le persone di una determinata età rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

86 Pertanto, per stabilire se i ricorrenti nella causa principale possano invocare il principio di cui al punto precedente, occorre verificare se, in circostanze come quelle oggetto della causa principale, i dipendenti pubblici assunti dallo Stato federale austriaco fino al 31 marzo 2000 incluso e quelli

assunti a partire da tale data siano trattati in modo diverso, direttamente o indirettamente, a causa della loro età al momento dell'assunzione.

87 A questo proposito, va notato che, ai sensi dell'articolo 169g, paragrafo 3, punto 5, del GehG 2020, i periodi di apprendistato presso un ente territoriale nazionale sono presi in considerazione per determinare la data di riferimento comparativa solo se il dipendente interessato ha avviato un rapporto di lavoro con lo Stato federale austriaco dopo il 31 marzo 2000.

88 Nel caso di specie, i periodi di apprendistato dei ricorrenti in via principale, prestati presso un ente territoriale nazionale, non possono essere presi in considerazione integralmente ai fini della determinazione della data comparativa, in quanto ciascuno di essi è stato assunto dallo Stato federale austriaco prima del 31 marzo 2000.

89 Ne consegue che tale disparità di trattamento deriva dalla data di assunzione dei dipendenti da parte di tale Stato, poiché è sulla base di tale data che le norme sulla presa in considerazione dei periodi di apprendistato sono destinate ad applicarsi.

90 Come unico criterio rilevante per l'applicazione delle norme sulla presa in considerazione dei periodi di apprendistato derivanti dal GehG 2020, la data di assunzione del dipendente da parte dello Stato federale austriaco, di cui all'articolo 169g, paragrafo 3, punto 5, del GehG 2020, costituisce un criterio indipendente dall'età del dipendente alla data della sua assunzione. Pertanto, tale criterio, che subordina l'applicazione delle nuove norme alla sola data di assunzione del dipendente pubblico quale elemento obiettivo e neutro, è palesemente estraneo ad ogni considerazione relativa all'età delle persone assunte (sentenza del 14 febbraio 2019, Horgan e Keegan, C-154/18, EU:C:2019:113, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

91 Di conseguenza, le nuove condizioni per la considerazione dei periodi di praticantato svolti presso un ente territoriale nazionale, in funzione della data di entrata in servizio presso lo Stato federale austriaco, si basano su un criterio che non è in alcun modo connesso all'età dei dipendenti pubblici interessati, e peraltro nulla lascia dedurre che dette condizioni comporterebbero una qualsivoglia discriminazione indiretta fondata sull'età (v., in tal senso, sentenza del 20 ottobre 2022, Curtea de Apel Alba Iulia e a., C-301/21, EU:C:2022:811, punti 58 e 59 nonché giurisprudenza ivi citata).

92 Alla luce delle osservazioni che precedono, occorre rispondere alla terza questione dichiarando 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 essi non ostano ad una normativa nazionale che prevede che i periodi di apprendistato svolti presso un ente territoriale nazionale siano computati integralmente, nell'ambito della determinazione della data di riferimento comparativa, unicamente qualora il dipendente interessato sia stato assunto dallo Stato dopo una certa data, mentre i periodi di apprendistato siano computati per metà, essendo soggetti a una detrazione forfettaria, qualora il dipendente interessato sia stato assunto dallo Stato prima di tale data.

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 (Seconda 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, 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 in forza della quale l'inquadramento di un dipendente pubblico è determinato sulla base della sua anzianità nella tabella retributiva di un previgente regime retributivo giudicato discriminatorio nella parte in cui consentiva unicamente di prendere in considerazione, ai fini del computo di tale anzianità, i periodi ammissibili precedenti all'assunzione del dipendente prestati a partire dall'età di 18 anni, escludendo quelli svolti prima di tale età, laddove tale normativa prevede che una rettifica dei periodi ammissibili del dipendente svolti prima della sua assunzione, come inizialmente calcolati, sia effettuata determinando una data di riferimento comparativa, ai fini della quale sono ora presi in considerazione, per determinare detta anzianità, i periodi ammissibili precedenti all'assunzione compiuti prima del compimento del diciottesimo anno di età di tale dipendente qualora, da un lato, per quanto riguarda i periodi prestati dopo il compimento del diciottesimo anno di età, siano presi in considerazione solo gli «altri periodi» da prendere in considerazione per metà e, dall'altro, detti «altri periodi» siano aumentati da tre a sette anni, ma siano solo presi in considerazione quando superano una durata di quattro anni.

2) Il principio della parità di trattamento, quale sancito dall'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali, e il principio della certezza del diritto

devono essere interpretati nel senso che:

essi ostano ad una normativa nazionale che prevede, per quanto riguarda i dipendenti pubblici per i quali una procedura volta a ridefinire la loro posizione nella tabella retributiva era pendente al momento della pubblicazione di una modifica legislativa del regime retributivo comprendente tale tabella, che le retribuzioni siano ricalcolate conformemente alle nuove disposizioni relative alla data di riferimento comparativa, disposizioni che comportano nuove limitazioni per quanto riguarda la portata massima dei periodi ammissibili, cosicché una discriminazione fondata sull'età contraria agli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali, non è eliminata, mentre un siffatto calcolo non è effettuato per i dipendenti per i quali una procedura avente oggetto identico, avviata in precedenza, sia già stata conclusa con una decisione definitiva, fondata su una data di riferimento fissata in modo più favorevole in forza del precedente regime retributivo le cui disposizioni, considerate discriminatorie dal giudice nazionale, sono state disapplicate in attuazione diretta del principio della parità di trattamento previsto dal diritto dell'Unione.

3) Gli articoli 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali,

devono essere interpretati nel senso che:

essi non ostano ad una normativa nazionale che prevede che i periodi di apprendistato svolti presso un ente territoriale nazionale siano computati integralmente, nell'ambito della determinazione della data di riferimento comparativa, unicamente qualora il dipendente interessato sia stato assunto dallo Stato dopo una certa data, mentre i periodi di apprendistato

siano computati per metà, essendo soggetti a una detrazione forfettaria, qualora il dipendente interessato sia stato assunto dallo Stato prima di tale data.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.
