

## SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

18 giugno 2009 (\*)

«Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione basata sull'età – Determinazione della remunerazione dei dipendenti a contratto statali – Esclusione dell'esperienza professionale acquisita anteriormente al compimento dei diciotto anni»

Nel procedimento C-88/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Oberster Gerichtshof (Austria), con decisione 7 febbraio 2008, pervenuta in cancelleria il 27 febbraio 2008, nella causa

**David Hütter**

contro

**Technische Universität Graz,**

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. A. Rosas, presidente di sezione, dai sigg. A. Ó Caoimh, J.N. Cunha Rodrigues, dalla sig.ra P. Lindh (relatore) e dal sig. A. Arabadjiev, giudici,

avvocato generale: sig. Y. Bot

cancelliere: sig. R. Grass

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. David Hütter, dagli avv.ti T. Stampfer e C. Orgler, Rechtsanwälte,
- per la Technische Universität Graz, dalla sig.ra M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokurator,
- per il governo danese, dalla sig.ra B. Weis Fogh, in qualità di agente,
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. Enegren e dalla sig.ra B. Kotschy, 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 decisione pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Hütter e la Technische Universität Graz (in prosieguo: la «TUG») con riguardo all'inquadramento del medesimo, all'atto della sua assunzione, negli scatti della carriera di dipendente a contratto del pubblico impiego.

### **Contesto normativo**

#### *La normativa comunitaria*

- 3 Il venticinquesimo 'considerando' della direttiva 2000/78 così recita:
- «Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate».
- 4 A termini del suo art. 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'art. 2 della direttiva 2000/78, rubricato «Nozione di discriminazione», 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
- ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.
- (...)».
- 6 L'art. 3 della direttiva 2000/78, rubricato «Campo d'applicazione», prevede, al suo n. 1:

«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:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)

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

(...)».

7 L'art. 6 della direttiva 2000/78, rubricato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», dispone, al suo n. 1, quanto segue:

«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».

8 Ai sensi dell'art. 18, primo comma, della direttiva 2000/78, la Repubblica d'Austria doveva adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarvisi entro il 2 dicembre 2003.

#### *La normativa nazionale*

9 Dalla decisione di rinvio risulta che l'art. 128 della legge federale del 2002 sull'organizzazione delle università e dei relativi studi (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002) prevede che il contenuto di contratti di lavoro conclusi tra l'università e i suoi dipendenti successivamente alla data di entrata in vigore della detta legge, vale a dire il 1° gennaio 2004, e sino all'entrata in vigore di un contratto collettivo, è determinato dalla legge del 1948 sui dipendenti a contratto (Vertragsbedienstetengesetz 1948 BGBl., 86/1948), come modificata dalla legge del 2004 (BGBl. I, 176/2004, in prosieguo: il «VBG»).

10 L'art. 3, n. 1, lett. a), del VBG definisce le regole relative all'inquadramento dei dipendenti a contratto. Possono essere assunti quali dipendenti a contratto solo i soggetti che abbiano un'età minima di 15 anni.

11 Quanto ai diritti connessi alla durata del rapporto di lavoro o dall'esperienza professionale, il VBG non consente di tener conto di un periodo di lavoro prestato prima del compimento del

diciottesimo anno, ad eccezione di alcune ipotesi particolari, che non rilevano nella causa principale. Così, all'atto della fissazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento negli scatti, l'art. 26, n. 1, del VBG esclude che possano essere presi in considerazione i periodi di servizio antecedenti al compimento del diciottesimo anno di età. I periodi di servizio svolti «nel contesto di una formazione professionale nelle professioni dell'insegnamento (...) in un'università o uno stabilimento di insegnamento superiore (...)» di cui all'art. 26, n. 2, punto 1, lett. b), del VBG possono essere presi in considerazione ai fini della determinazione dello scatto solo a condizione che siano stati svolti dopo il compimento del diciottesimo anno di età.

12 La direttiva 2000/78 è stata trasposta in Austria per mezzo della legge federale del 1993 relativa alla parità di trattamento (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl., 100/1993), come modificata dalla legge del 2004 (BGBl. I, 65/2004, in prosieguo: il «B-GIBG»). Tale legge disciplina i contratti di lavoro con le università. Tuttavia, secondo il giudice del rinvio, il B-GIBG non ha modificato l'art. 26, n. 1, del VBG, che resta pertanto applicabile ai fatti di cui alla causa principale.

### **Causa principale e questione pregiudiziale**

13 Il sig. Hütter, ricorrente nella causa principale, è nato nel 1986. Unitamente ad una collega, effettuava, dal 3 settembre 2001 al 2 marzo 2005, un periodo di apprendistato come tecnico di laboratorio presso la TUG, un ente pubblico che ricade nella legge federale del 2002 sull'organizzazione delle università e dei relativi studi.

14 Il sig. Hütter e la sua collega venivano successivamente assunti dalla TUG, dal 3 marzo 2005 al 2 giugno 2005, vale a dire per un periodo di tre mesi. La collega del sig. Hütter, avendo 22 mesi più di lui, veniva inquadrata in uno scatto superiore, che si traduce in una differenza di EUR 23,20 nella retribuzione mensile. Tale differenza deriva dal fatto che il periodo di apprendistato svolto dal sig. Hütter successivamente al compimento del diciottesimo anno di età è stato di soli 6,5 mesi circa, contro i 28,5 mesi per la sua collega.

15 Il sig. Hütter ha proposto ricorso dinanzi al Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz, chiedendo il versamento di un compenso equivalente alla differenza di trattamento di cui è vittima in ragione dell'età e che ritiene ingiustificata e in contrasto sia con il B-GIBG sia con la direttiva 2000/78. Tale differenza di trattamento è pari alla somma di EUR 69,60.

16 Poiché il sig. Hütter è risultato vittorioso in primo grado e in appello, la TUG ha proposto ricorso dinanzi al giudice del rinvio. Detto giudice si interroga, più in particolare, sulla questione se l'art. 6 della direttiva 2000/78 osti ad una misura nazionale che consenta al datore di lavoro di non tener conto dei periodi di esperienza professionale prestati prima del compimento della maggiore età ai fini di evitare di sfavorire coloro che abbiano svolto studi secondari, di non incoraggiare gli studenti ad abbandonare tale tipo di studi e, più in generale, di non rendere oneroso, per il settore pubblico, l'apprendistato al fine di favorire l'inserimento dei giovani apprendisti sul mercato del lavoro.

17 Tutto ciò premesso, l'Oberster Gerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli artt. 1, 2 e 6 della direttiva [2000/78] debbano essere interpretati nel senso che ostino a una normativa nazionale (...) la quale esclude, nel computo dei periodi di servizio rilevanti nella determinazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera, quelli prestati prima del compimento del diciottesimo anno di età».

### **Sulla questione pregiudiziale**

*Osservazioni presentate alla Corte*

- 18 Il sig. Hütter ritiene che, a parità di esperienza professionale, non sussista alcuna giustificazione che legittimi, ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, una differenza di trattamento fondata esclusivamente sull'età alla quale tale esperienza sia stata acquisita. Una norma come quella oggetto della causa principale costituirebbe un'incitazione a non esercitare alcuna attività professionale prima del compimento del diciottesimo anno di età. Si tratterebbe di una discriminazione vietata dalla direttiva 2000/78.
- 19 La TUG contesta l'esistenza di una discriminazione, sostenendo che l'art. 26, n. 1, del VBG si applichi indistintamente a tutti, indipendentemente dall'età. Conseguentemente, non potrebbe trattarsi di una discriminazione basata sull'età. Ne consegue che tale disposizione dovrebbe essere esaminata esclusivamente alla luce dell'art. 2, n. 2, lett. b), della direttiva 2000/78 sulle discriminazioni indirette fondate su criteri apparentemente neutri.
- 20 La TUG sostiene, in subordine, che la misura oggetto della causa principale persegue un obiettivo legittimo e sia appropriata nonché necessaria, ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 21 Essa consentirebbe, infatti, ai pubblici servizi di disporre di una struttura chiara e uniforme per la fissazione della retribuzione dei dipendenti a contratto. Si tratterebbe di una finalità legittima ai sensi degli artt. 2, n. 2, e 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 22 Nel corso del 2000, circa lo 0,03% degli apprendisti avrebbero concluso la loro formazione dopo aver raggiunto l'età di diciotto anni. L'inserimento professionale degli apprendisti risulterebbe favorito dal fatto che devono dimostrare periodi di esperienza professionale compiuti precedentemente all'età di diciotto anni, periodi che non sono presi in considerazione per il calcolo della loro retribuzione. Secondo la TUG, ciò consente al datore di lavoro di ridurre in tal modo i costi connessi all'assunzione di giovani apprendisti.
- 23 Peraltro, il fatto di tener conto dei periodi di lavoro effettuati precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età determinerebbe uno svantaggio ingiusto nei confronti di coloro in possesso di una formazione generale. In uno Stato membro come la Repubblica d'Austria, in cui il mercato del lavoro soffre della carenza di soggetti muniti di un diploma di insegnamento superiore, una misura come quella oggetto della causa principale consentirebbe parimenti di evitare di incitare le persone ad allontanarsi dalla formazione generale.
- 24 Il governo danese ritiene che l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che non osti a una misura come quella di cui alla causa principale, laddove essa persegue un obiettivo legittimo connesso alla formazione professionale nonché alla politica del lavoro a favore dei giovani e sia appropriata e necessaria.
- 25 Detto governo sottolinea l'ampio margine di valutazione discrezionale di cui dispongono gli Stati membri con riguardo alle misure che si fondano sul criterio dell'età (v., in tal senso, sentenze 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold, Racc. pag. I-9981, punti 62 e 63, nonché 16 ottobre 2007, causa C-411/05, Palacios de la Villa, Racc. pag. I-8531, punto 68).
- 26 Il governo danese ritiene che prevedere una retribuzione inferiore a quella degli adulti per coloro che abbiano meno di diciotto anni li spinga a seguire una formazione complementare che consenta loro di ottenere una retribuzione superiore. Peraltro, se i datori di lavoro fossero tenuti a retribuire coloro che abbiano meno di diciotto anni alle medesime condizioni dei lavoratori adulti, sarebbero naturalmente inclini ad assumere lavoratori più anziani e con una maggiore esperienza. Infine, i lavoratori di età inferiore a diciotto anni non sarebbero capaci, in termini generali, di svolgere le medesime funzioni degli adulti. Per tale ragione vari contratti collettivi in Danimarca prevedrebbero condizioni retributive meno favorevoli nei confronti dei lavoratori di detta fascia di età.
- 27 La Commissione delle Comunità europee ritiene che la regola di cui trattasi nella causa principale riguardi l'occupazione e le condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78, vale a dire il requisito della retribuzione. La situazione oggetto della causa

principale ricadrebbe, pertanto, nella sfera di applicazione di detta direttiva.

- 28 Secondo la Commissione, la regola che esclude i periodi di servizio svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età costituisce una discriminazione fondata direttamente sull'età. Il fatto che la misura di cui trattasi nella causa principale si applichi indifferentemente ad ogni individuo che abbia compiuto il diciottesimo anno di età sarebbe, al riguardo, irrilevante. Infatti, la discriminazione consisterebbe nella circostanza che la norma riserva un trattamento più favorevole alle persone che acquisiscono un'esperienza professionale successivamente al compimento del diciottesimo anno di età. Le circostanze oggetto della causa principale dimostrerebbero l'effetto discriminatorio di tale norma, dal momento che il ricorrente principale, a parità di esperienza, riceve un trattamento meno favorevole di una delle sue colleghe di lavoro esclusivamente in ragione della loro differenza di età.
- 29 Quanto alla giustificazione attinente alla necessità di possedere, per tutti i lavoratori dipendenti, un sistema uniforme per il calcolo dei periodi di esperienza professionale, la Commissione riconosce che possa trattarsi di una finalità legittima ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78. L'Istituzione ritiene tuttavia che la regola in esame non sia né appropriata né necessaria per conseguire tale obiettivo. Il sistema di calcolo dei periodi di anzianità sarebbe altrettanto uniforme e logico anche senza escludere i periodi di lavoro svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età.
- 30 Per quel che riguarda la giustificazione relativa alla parità di trattamento tra gli apprendisti, da una parte, e gli studenti che seguono una formazione generale, dall'altra, la Commissione riconosce che essa può ricadere nella politica relativa alla formazione professionale, prevista dall'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78. L'Istituzione dubita, tuttavia, del carattere appropriato e necessario della misura di cui alla causa principale, atteso che tale misura favorirebbe gli studenti che seguano una formazione generale a scapito degli apprendisti, dal momento che questi ultimi avrebbero, in genere, la possibilità di acquisire un'esperienza professionale prima del compimento del diciottesimo anno di età.
- 31 Con riguardo, infine, alla giustificazione relativa all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, la Commissione dubita che la misura oggetto della causa principale possieda un tale effetto. La differenza di trattamento introdotta da tale misura costituirebbe uno svantaggio che accompagnerà, per tutta la sua carriera, il lavoratore dipendente che ne è vittima. L'esclusione dei periodi di lavoro svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno non riguarderebbe esclusivamente i giovani, bensì parimenti, secondo la Commissione, tutti i dipendenti a contratto di cui al VBG, indipendentemente dalla loro età al momento dell'assunzione. La Commissione ritiene che altri meccanismi meno restrittivi consentano di favorire l'occupazione dei giovani.

#### *Risposta della Corte*

- 32 Occorre verificare se una normativa nazionale come quella oggetto della causa principale ricada nella sfera di applicazione della direttiva 2000/78 e, nell'ipotesi affermativa, se si tratti di una misura discriminatoria fondata sull'età suscettibile, eventualmente, di essere considerata giustificata alla luce della detta direttiva.
- 33 Sia dal titolo e dal preambolo sia dalla ratio della direttiva 2000/78 emerge che essa è volta a stabilire un quadro generale per garantire a tutti la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una tutela effettiva nei confronti delle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo art. 1, tra cui risulta l'età.
- 34 Più particolarmente, dall'art. 3, n. 1, lett. a) e c), della direttiva 2000/78 risulta che essa si applica, nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, «a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico», per quanto attiene, da una parte, «alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, (...), compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli

- della gerarchia professionale» e, dall'altra, «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».
- 35 Orbene, l'art. 26 del VBG esclude, in linea generale, che l'esperienza professionale acquisita precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età possa essere presa in considerazione ai fini dell'inquadramento negli scatti degli agenti a contratto del pubblico impiego austriaco. Tale disposizione riguarda in tal modo la determinazione dello scatto in cui vengono collocati tali soggetti. Essa riguarda anche, di conseguenza, la loro retribuzione. Pertanto, deve ritenersi che una normativa di tal genere fissi norme in materia di condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, di assunzione e di retribuzione, ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. a) e c), della direttiva 2000/78.
- 36 Ciò premesso, la direttiva 2000/78 è applicabile ad una fattispecie come quella oggetto della controversia sottoposta al giudice del rinvio.
- 37 L'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78 definisce il «principio della parità di trattamento», alla cui applicazione essa è volta, come «l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della direttiva medesima. L'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva precisa che, ai fini dell'applicazione del precedente n. 1, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della stessa direttiva, una persona sia trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione analoga.
- 38 Orbene, una normativa nazionale come quella oggetto della causa principale riserva un trattamento meno favorevole ai soggetti la cui esperienza professionale sia stata, sia pure parzialmente, acquisita precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età rispetto a coloro che abbiano conseguito, dopo aver raggiunto tale età, un'esperienza dello stesso genere e di una durata comparabile. Una normativa siffatta determina una differenza di trattamento tra gli individui in funzione dell'età alla quale hanno acquisito la loro esperienza professionale. Come dimostrano i fatti oggetto della causa principale, tale criterio può sfociare in una differenza di trattamento tra due individui che abbiano svolto i medesimi studi e abbiano acquisito la stessa esperienza professionale, e questo esclusivamente in ragione delle loro rispettive età. Una disposizione siffatta determina, pertanto, una differenza di trattamento fondata direttamente sul criterio dell'età ai sensi dell'art. 2, nn. 1 e 2, lett. a), della direttiva 2000/78.
- 39 Risulta, tuttavia, dall'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78, che tali differenze di trattamento basate sull'età «non costituiscono 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».
- 40 Con riguardo al carattere di legittimità dell'obiettivo perseguito dalla normativa oggetto della causa principale, dai chiarimenti forniti dal giudice del rinvio emerge che il legislatore austriaco avrebbe inteso escludere che si tenesse conto dell'esperienza professionale conseguita precedentemente al riconoscimento, all'età di diciotto anni, della piena capacità giuridica, al fine di non svantaggiare le persone che abbiano seguito studi secondari di formazione generale rispetto a quelle che provengono dalla formazione professionale. Oltre a tale incentivo alla prosecuzione degli studi secondari, il giudice del rinvio menziona anche la volontà del legislatore di non rincarare, nel settore pubblico, il costo della formazione professionale e di favorire, in tal modo, l'inserimento sul mercato del lavoro dei giovani che abbiano seguito tale tipo di formazione. Occorre pertanto esaminare se tali obiettivi possano essere ritenuti legittimi ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 41 Al riguardo, occorre ricordare che le finalità da ritenersi «legittime» ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 e, conseguentemente, atte a giustificare una deroga al principio del divieto delle discriminazioni fondate sull'età sono obiettivi di politica sociale, come quelli connessi alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale

- (sentenza 5 marzo 2009, causa C-388/07, Age Concern England, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 46).
- 42 Le finalità menzionate dal giudice del rinvio sono ricomprese in tale categoria di obiettivi legittimi e possono giustificare differenze di trattamento connesse alla «definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione (...), comprese le condizioni di (...) retribuzione, per i giovani (...), onde favorire l'inserimento professionale» e alla «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», previste, rispettivamente, dalle lett. a) e b) dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 43 Conseguentemente, obiettivi come quelli menzionati dal giudice del rinvio devono, in linea di principio, essere ritenuti tali da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dall'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in ragione dell'età prevista dagli Stati membri.
- 44 Occorre ancora verificare, secondo gli stessi termini di detta disposizione, se i mezzi adoperati per il conseguimento di tale finalità siano «appropriati e necessari».
- 45 A questo proposito, gli Stati membri dispongono incontestabilmente di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione (sentenza Mangold, citata supra, punto 63).
- 46 Nonostante tale margine di discrezionalità lasciato agli Stati membri, occorre sottolineare che gli obiettivi menzionati dal giudice del rinvio possono apparire, prima facie, contraddittori. Infatti, uno di tali obiettivi sarebbe quello di incentivare gli studenti a seguire una formazione secondaria di tipo generale piuttosto che di tipo professionale. Un altro obiettivo sarebbe quello di favorire l'assunzione di persone che abbiano seguito una formazione professionale rispetto a quella di persone provenienti da una formazione generale, come emerge dal punto 40 della presente sentenza. Conseguentemente, nel primo caso, si tratta di non svantaggiare le persone in possesso di una formazione secondaria generale rispetto a quelle che abbiano seguito una formazione professionale e, nel secondo caso, dell'ipotesi inversa. Pertanto, prima facie, è difficile riconoscere che una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale possa simultaneamente favorire ciascuno di tali due gruppi a scapito dell'altro.
- 47 Oltre a tale mancanza di coerenza interna, occorre parimenti sottolineare che la normativa nazionale di cui trattasi nella causa principale si fonda sul criterio dell'esperienza professionale precedentemente acquisita ai fini della determinazione dell'inquadramento nello scatto e, conseguentemente, della retribuzione dei dipendenti a contratto del pubblico impiego. Orbene, ricompensare l'esperienza acquisita, che consente al lavoratore di espletare meglio le proprie mansioni, è, in linea di principio, riconosciuto come un fine legittimo. Pertanto, il datore di lavoro è libero di remunerare tale esperienza (v. sentenza 3 ottobre 2006, causa C-17/05, Cadman, Racc. pag. I-9583, punti 35 e 36). Tuttavia, è giocoforza rilevare che una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale non si limita a remunerare l'esperienza ma istituisce, a parità di esperienza, una differenza di trattamento in funzione dell'età alla quale tale esperienza è stata acquisita. Ciò premesso, un siffatto criterio connesso all'età è pertanto privo di rapporto diretto con l'obiettivo consistente, per il datore di lavoro, nel ricompensare l'esperienza professionale acquisita.
- 48 Con riguardo all'obiettivo di non svantaggiare la formazione secondaria generale rispetto alla formazione professionale, occorre sottolineare che il criterio dell'età alla quale è stata acquisita l'esperienza precedente si applica indipendentemente dal tipo di formazione seguita. Ciò esclude che si tenga conto sia dell'esperienza acquisita precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età da una persona in possesso di una formazione generale sia di quella acquisita da una persona in possesso di una formazione professionale. Tale criterio può pertanto sfociare in una differenza di trattamento tra due soggetti entrambi in possesso di una formazione professionale o tra due persone che provengono dalla formazione generale in



base all'unico criterio dell'età alla quale abbiano acquisito la loro esperienza professionale. Ciò premesso, il criterio dell'età alla quale l'esperienza professionale è stata acquisita non appare adeguato rispetto alla realizzazione dell'obiettivo di non sfavorire la formazione generale rispetto alla formazione professionale. Al riguardo, si deve rilevare che un criterio che si fondi direttamente sul tipo di studi seguiti senza far riferimento all'età delle persone appare, alla luce della direttiva 2000/78, più idoneo alla realizzazione dell'obiettivo di non sfavorire la formazione generale.

- 49 Con riguardo all'obiettivo di valorizzare l'inserimento sul mercato del lavoro dei giovani che hanno seguito una formazione professionale, occorre sottolineare che l'esclusione della rilevanza dell'esperienza acquisita precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età si applica senza distinzioni a tutti i dipendenti a contratto del pubblico impiego, indipendentemente dall'età alla quale siano stati assunti. In tal modo, detto criterio dell'età alla quale è stata acquisita l'esperienza professionale non consente di individuare un gruppo di persone definite dalla loro giovane età per riservare loro condizioni di assunzione particolari destinate a favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro. Una norma come quella di cui trattasi nella causa principale si differenzia da misure come quelle evocate dal governo danese, dirette a favorire l'inserimento professionale dei giovani di meno di diciotto anni, in quanto tali misure prevedono, nei loro confronti, condizioni minime di retribuzione inferiori a quelle applicabili ai lavoratori di età superiore. Una norma come quella di cui trattasi nella causa principale, non prendendo in considerazione l'età delle persone al momento della loro assunzione, non risulta pertanto appropriata al fine di favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di una categoria di lavoratori definita dalla giovane età degli stessi.
- 50 Conseguentemente, una normativa che abbia caratteristiche come quelle di cui alla causa principale non può essere ritenuta appropriata ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 51 Pertanto, occorre rispondere al giudice del rinvio che gli artt. 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78 vanno interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale che, al fine di non sfavorire la formazione generale rispetto alla formazione professionale e di promuovere l'inserimento dei giovani apprendisti sul mercato del lavoro, esclude che siano presi in considerazione i periodi di lavoro svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età ai fini della determinazione dello scatto nel quale vengono collocati i dipendenti a contratto del pubblico impiego di uno Stato membro.

### **Sulle spese**

- 52 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Terza Sezione) dichiara:

**Gli artt. 1, 2 e 6 della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, vanno interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale che, al fine di non sfavorire la formazione generale rispetto alla formazione professionale e di promuovere l'inserimento dei giovani apprendisti sul mercato del lavoro, esclude che siano presi in considerazione i periodi di lavoro svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età ai fini della determinazione dello scatto nel quale vengono collocati i dipendenti a contratto del pubblico impiego di uno Stato membro.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il tedesco.