

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
YVES BOT
presentate il 28 novembre 2013 (1)

Cause riunite da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12

**Thomas Specht (C-501/12),
Jens Schombera (C-502/12),
Alexander Wieland (C-503/12),
Uwe Schönefeld (C-504/12),
Antje Wilke (C-505/12),
Gerd Schini (C-506/12)
contro
Land Berlin**

e

**Rena Schmeel (C-540/12),
Ralf Schuster (C-541/12)
contro
Bundesrepublik Deutschland**

[domande di pronuncia pregiudiziale proposte dal Verwaltungsgericht Berlin (Germania)]

«Politica sociale – Discriminazioni fondate sull'età dei lavoratori – Normativa di uno Stato membro ai sensi della quale lo stipendio di base dei funzionari viene determinato in ragione dell'età»

1. Il contesto normativo delle presenti domande di pronuncia pregiudiziale è costituito dalla 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 (2).
2. Più in particolare, le questioni sollevate dal Verwaltungsgericht Berlin (Germania) indurranno, anzitutto, la Corte ad esaminare in ordine successivo la validità dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 nonché l'applicazione di tale disposizione alle condizioni di retribuzione dei funzionari, e poi la compatibilità delle disposizioni nazionali controverse con il divieto di discriminazione in ragione dell'età enunciato all'articolo 2 di detta direttiva. In seguito, la Corte sarà indotta a determinare le conseguenze giuridiche che

devono essere tratte da un'eventuale violazione di tale principio. Infine, la Corte dovrà esaminare se una normativa nazionale come quella in discussione nelle controversie principali, che prevede l'obbligo per il funzionario di far valere diritti a prestazioni in denaro che non traggono origine direttamente dalla legge già durante l'esercizio finanziario in corso, rispetti il diritto ad un ricorso effettivo.

I – Ambito normativo

A – Diritto dell'Unione

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

4. L'articolo 2 di tale direttiva prevede quanto segue:

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

2. Ai fini del paragrafo 1:

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

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

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

(...)».

5. L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), di detta direttiva prevede che essa si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione europea, a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese, in particolare, le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

6. L'articolo 6 della direttiva 2000/78 dispone quanto segue:

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

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

- a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
- b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

(...).».

7. Ai sensi dell'articolo 16, lettera a), della direttiva 2000/78, gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate.

B – *Diritto tedesco*

1. Normativa applicabile alla retribuzione dei funzionari del Land Berlino

a) La legge federale sulle retribuzioni dei funzionari in vigore fino al giugno 2011

8. Sino al 30 giugno 2011 la base normativa del sistema di retribuzione dei funzionari del Land Berlino era costituita dagli articoli 27 e seguenti della legge federale sulle retribuzioni dei funzionari, nella versione vigente al 31 agosto 2006 (Bundesbesoldungsgesetz; in prosieguo: la «precedente versione del BBesG»).

9. Nella precedente versione del BBesG l'anzianità, determinata sulla base dell'età, costituiva il punto di riferimento per il primo inquadramento all'interno di un livello retributivo e per il successivo incremento per gradi della retribuzione nel regime retributivo.

10. Pertanto, l'articolo 27 della precedente versione del BBesG prevede che lo stipendio di base viene calcolato per livelli, fatte salve le diverse previsioni dei regolamenti sulla retribuzione. L'avanzamento nei livelli retributivi è determinato in funzione dell'anzianità e del merito. Al funzionario o al militare è riconosciuto almeno lo stipendio di base iniziale previsto per il livello in cui è nominato. Sempre secondo detta disposizione, lo stipendio di base viene incrementato sino al quinto livello ogni due anni, sino al nono livello ogni tre anni e per i livelli superiori ogni quattro anni. La medesima disposizione prevede inoltre che in caso di prestazioni che raggiungono stabilmente un grado di eccellenza, per i funzionari e per i militari inquadrati nel regime retributivo A può essere fissato anticipatamente, quale stipendio base, il livello di retribuzione direttamente superiore (livello di merito). Il numero dei livelli di merito riconosciuti nel corso di un anno civile da un datore di lavoro pubblico non può superare il 15% del numero dei funzionari e dei militari alle dipendenze del suddetto datore di lavoro, rientranti nel regime retributivo A, che non hanno ancora raggiunto il livello retributivo di base più elevato. Qualora venga accertato che le prestazioni del funzionario o del militare non soddisfano i requisiti medi richiesti per la specifica funzione, questo mantiene il livello raggiunto fintantoché le sue prestazioni non giustifichino il passaggio al livello direttamente superiore.

11. Secondo l'articolo 28 della precedente versione del BBesG, l'anzianità è calcolata dal primo giorno del mese in cui il funzionario o il militare ha compiuto 21 anni.

12. Il punto iniziale per il calcolo dell'anzianità è spostato in relazione alla durata dei periodi successivi al compimento del 31° anno di età per i quali non sussisteva un diritto a percepire una retribuzione in qualità di funzionario o militare, per un quarto del periodo corrente sino al compimento del 35° anno di età, e per la metà del periodo corrente,

successivamente. Alla retribuzione percepita in qualità di funzionario o militare vengono equiparati gli emolumenti percepiti in virtù di un'occupazione principale svolta nel servizio di un datore di lavoro di diritto pubblico, di associazioni religiose di diritto pubblico e delle loro federazioni, nonché nel servizio di un diverso datore di lavoro che applichi i contratti collettivi vigenti nel settore pubblico o contratti collettivi dal contenuto sostanzialmente analogo e a cui lo Stato o altre persone giuridiche pubbliche apportino una partecipazione rilevante mediante il versamento di contributi o sovvenzioni, o in altro modo.

13. Con la seconda legge di modifica dello statuto dei funzionari pubblici («Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz»), del 21 giugno 2011, il Land Berlin ha integrato le disposizioni pertinenti della precedente versione del BBesG nel diritto del Land Berlin in quanto legge federale sulle retribuzioni dei funzionari nella versione transitoria per Berlino (Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin; in prosieguo: la «precedente versione del BBesG Bln»).

b) La legge federale sulle retribuzioni dei funzionari vigente al 1° agosto 2011

14. Con la legge sulla nuova disciplina delle retribuzioni dei funzionari del Land Berlin (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz; in prosieguo: il «BerlBesNG»), del 29 giugno 2011, il Land Berlin ha modificato la precedente versione del BBesG Bln. A partire da tale momento vigono disposizioni diverse per i funzionari del Land Berlin, a seconda che siano entrati in servizio a partire dal 1° agosto 2011 (in prosieguo: i «nuovi funzionari») o che fossero già in servizio alla data del 31 luglio 2011 (in prosieguo: i «funzionari già in servizio»). L'articolo 1, paragrafo 1, del BerlBesNG ha modificato la precedente versione del BBesG Bln con effetto dal 1° agosto 2011. Ai nuovi funzionari si applica la versione così modificata della precedente versione del BBesG Bln (in prosieguo: la «nuova versione del BBesG Bln»).

i) La normativa applicabile ai nuovi funzionari

15. Il criterio di riferimento per il primo inquadramento dei nuovi funzionari all'interno di un livello (di esperienza) e per il successivo incremento per gradi della retribuzione nel regime retributivo A non è più l'età di riferimento determinata in funzione dell'età reale, bensì la durata dei periodi di servizio prestati in conformità dei requisiti di esperienza previsti.

16. Così, l'articolo 27 della nuova versione del BBesG Bln prevede che, fatte salve diverse previsioni dei regimi di retribuzione, lo stipendio di base viene calcolato per livelli (livelli di esperienza). L'avanzamento in un livello direttamente superiore avviene in funzione dell'esperienza maturata. In base al detto articolo, all'atto della prima nomina su un posto che dà diritto a una retribuzione nell'ambito di applicazione della nuova versione del BBesG Bln, viene fissato uno stipendio di base corrispondente al livello 1, salvo il riconoscimento di periodi anteriori a norma dell'articolo 28, paragrafo 1, della stessa. L'articolo 27, paragrafo 3, della nuova versione del BBesG Bln dispone che lo stipendio di base è incrementato dopo un periodo di due anni di esperienza nel livello 1, dopo un periodo di tre anni di esperienza nei livelli 2, 3 e 4, e, successivamente, dopo un periodo di quattro anni di esperienza nei livelli da 5 a 7. Salva diversa previsione dell'articolo 28, paragrafo 2, della nuova versione del BBesG Bln, i periodi per i quali non è riconosciuto il diritto a percepire una retribuzione in qualità di funzionario ritardano, per un periodo di pari durata, l'avanzamento del funzionario.

17. Ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 4, della nuova versione del BBesG Bln, in caso di prestazioni che raggiungono stabilmente un grado di eccellenza, per i funzionari soggetti ai regimi retributivi A può essere fissato anticipatamente, quale stipendio base, il livello di esperienza immediatamente superiore (livello di merito). Il numero dei livelli di merito

riconosciuti nel corso di un anno civile da un datore di lavoro pubblico non può superare il 15% del numero dei funzionari alle dipendenze del suddetto datore di lavoro, rientranti nel regime retributivo A, che non hanno ancora raggiunto il livello retributivo di base più elevato. Qualora venga accertato che le prestazioni del funzionario non soddisfano i requisiti medi richiesti per la specifica funzione, quest'ultimo rimane nel suo livello di esperienza fintantoché le sue prestazioni non giustifichino un avanzamento al livello direttamente superiore.

18. L'articolo 28, paragrafo 1, della nuova versione del BBesG Bln prevede che, in occasione del primo inquadramento nei livelli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 2, della stessa, sono riconosciuti, in particolare, i periodi di svolgimento di un'attività professionale equivalente a titolo di occupazione principale al servizio di un datore di lavoro di diritto pubblico, di associazioni religiose di diritto pubblico e delle loro federazioni, qualora tale attività professionale non sia condizione per l'accesso alla carriera interessata. Vengono inoltre riconosciuti i periodi che, in base alla legge sul mantenimento del posto di lavoro durante il servizio militare o civile obbligatorio (Arbeitsplatzschutzgesetz), devono essere compensati allorché l'entrata in servizio come funzionario sia stata ritardata a causa dell'obbligo di prestare servizio militare o civile.

ii) La normativa applicabile ai funzionari già in servizio

19. L'articolo 2, paragrafo 1, del BerlBesNG ha introdotto una norma derogatoria per i funzionari già in servizio. Si tratta della legge per il Land di Berlino recante disposizioni sulle modalità di reinquadramento nel nuovo regime dei funzionari già in servizio (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz; in prosieguo: il «BerlBesÜG»), del 29 giugno 2011.

20. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, del BerlBesÜG, al 1° agosto 2011 i funzionari vengono inquadrati, alle condizioni stabilite nei paragrafi seguenti, nei livelli o nei livelli di transizione previsti all'allegato 3 del BerlBesNG secondo il posto occupato al 31 luglio 2011 e lo stipendio di base cui avrebbero diritto al 1° agosto 2011, in applicazione della legge sull'adeguamento delle retribuzioni e delle pensioni di vecchiaia dei funzionari 2010/2011 per il Land Berlino (Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin) dell'8 luglio 2010. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, del BerlBesÜG, il funzionario è inquadrato nel livello o nel livello di transizione che corrisponde allo stipendio di base arrotondato all'unità superiore.

21. L'articolo 3, paragrafo 1, del BerlBesÜG dispone che con l'inquadramento in un livello come previsto all'allegato 3 del BerlBesNG decorre il periodo di esperienza rilevante per l'avanzamento ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 3, della nuova versione del BBesG Bln.

22. Il giudice del rinvio spiega che il legislatore ha motivato tale riforma osservando che, in considerazione della direttiva 2000/78, il sistema retributivo preesistente, soprattutto a seguito della recente giurisprudenza riguardante gli agenti contrattuali, sarebbe sempre più oggetto di vive discussioni sotto il profilo del divieto di discriminazione in ragione dell'età.

23. Con riferimento ai funzionari propriamente detti, il legislatore ha constatato che, pur essendo state pronunciate, a oggi, soltanto sentenze di primo grado che non ravvisano una discriminazione diretta in ragione dell'età, sarebbe comunque il momento di passare ad un sistema basato sull'esperienza, in quanto non si potrebbe escludere che le giurisdizioni superiori e la Corte di giustizia dell'Unione europea valutino tale questione in maniera diversa; in tal caso sussisterebbe il rischio di costi supplementari annui stimati pari a EUR 109 milioni. Sarebbe opportuno, di conseguenza, non determinare più la retribuzione d'entrata e il suo successivo sviluppo in base all'anzianità, calcolata in base all'età reale, bensì preferire un criterio basato sulla durata del servizio prestato in conformità dei requisiti

previsti. Il legislatore aggiunge che detta riforma terrebbe conto della direttiva 2000/78. Secondo lo stesso l'obiettivo del nuovo sistema sarebbe però altresì di non comportare né una riduzione, né un incremento del reddito dei funzionari. Pertanto, la nuova struttura delle retribuzioni è stata in un primo tempo concepita «a costi inalterati» e comporta uno scostamento massimo di un punto percentuale, in più o in meno, rispetto al reddito fittizio per il rispettivo livello retributivo che verrebbe raggiunto al compimento dei 65 anni in mancanza di promozioni. La disposizione derogatoria prevista per i funzionari già in servizio è stata altresì ispirata dall'intento di preservare i diritti acquisiti.

2. Normativa applicabile ai funzionari federali

24. Fino al 30 giugno 2009, gli articoli 27 e seguenti della precedente versione del BBesG, nella versione in vigore al 6 agosto 2002, costituivano il fondamento normativo del sistema retributivo dei funzionari federali. Tali disposizioni erano identiche a quelle precedentemente esposte relative alla precedente versione del BBesG, nella versione in vigore al 31 agosto 2006.

25. La legge di riforma e modernizzazione del diritto federale del pubblico impiego (Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts), del 5 febbraio 2009, ha modificato il sistema di calcolo delle retribuzioni dei funzionari federali basato sull'anzianità. Così, a decorrere dal 1° luglio 2009, ai sensi degli articoli 27 e seguenti della nuova versione del BBesG, nella versione in vigore al 5 febbraio 2009, tale sistema è basato su livelli detti «di esperienza», stabiliti in funzione dei periodi di servizio prestati in conformità dei requisiti.

II – Fatti dei procedimenti principali

26. I fatti dei procedimenti principali possono essere riassunti come segue. I sigg.ri Specht (causa C-501/12), Schombera (causa C-502/12), Wieland (causa C-503/12), Schönefeld (causa C-504/12), la sig.ra Wilke (causa C-505/12) e il sig. Schini (causa C-506/12), da un lato, nonché la sig.ra Schmeel (causa C-540/12) e il sig. Schuster (causa C-541/12), dall'altro (in prosieguo, congiuntamente, i «ricorrenti nei procedimenti principali»), sono stati nominati, rispettivamente, funzionari a vita del Land Berlin e funzionari a vita della Bundesrepublik Deutschland.

27. I ricorrenti nei procedimenti principali sono stati inizialmente inquadrati nel sistema retributivo conformemente alla precedente versione del BBesG, vale a dire in funzione della loro anzianità al momento della nomina.

28. I ricorrenti nei procedimenti principali contestano il calcolo della loro retribuzione ed affermano, dinanzi al giudice del rinvio, di essere oggetto di una discriminazione in base all'età.

29. Nelle cause C-502/12 e C-506/12, i sigg.ri Schombera e Schini chiedono il pagamento di un conguaglio corrispondente alla differenza tra la retribuzione che essi avrebbero percepito se fossero stati inquadrati nel livello più elevato e la retribuzione effettivamente percepita per l'intero periodo compreso tra il 1° gennaio 2008 e il 1° agosto 2011, data di transizione nel nuovo sistema di inquadramento sulla base dell'esperienza.

30. Nelle cause C-501/12, C-503/12 e C-505/12, i sigg.ri Specht e Wieland nonché la sig.ra Wilke, rispettivamente, chiedono che sia loro versata la retribuzione corrispondente al livello più alto per il periodo compreso tra il settembre 2006 e il 31 luglio 2011 (causa C-501/12) nonché per il periodo tra il 1° gennaio 2008 e il 31 luglio 2011 (cause C-503/12 e C-505/12). Per il periodo successivo al 31 luglio 2011, data del passaggio al nuovo sistema

retributivo, essi chiedono il pagamento della retribuzione che avrebbero percepito se il loro nuovo inquadramento retributivo ai sensi del BerBesÜG fosse stato effettuato in base al livello più elevato della loro precedente categoria retributiva.

31. Nella causa C-504/12, il sig. Schönefeld contesta le modalità del suo inquadramento nel nuovo sistema retributivo e chiede il pagamento di un conguaglio corrispondente alla differenza tra la retribuzione da lui effettivamente percepita e quella che avrebbe dovuto percepire, a suo parere, a decorrere dal 1° agosto 2011.

32. Infine, nelle cause C-540/12 e C-541/12, la sig.ra Schmeel e il sig. Schuster contestano il calcolo della loro retribuzione e chiedono il versamento di un conguaglio corrispondente alla differenza tra la retribuzione che essi avrebbero percepito se fossero stati inquadrati nel livello più elevato e quella da loro effettivamente percepita per il periodo compreso tra il gennaio 2008 e il luglio 2009.

III – Questioni pregiudiziali

33. Le questioni sollevate nelle cause C-501/12, C-503/12 e C-505/12 sono identiche. Quelle sollevate nelle cause C-502/12 e C-506/12 sono identiche alle questioni dalla prima alla quinta sollevate nelle cause C-501/12, C-503/12 e C-505/12. Le questioni dalla prima alla sesta sollevate nella causa C-504/12 corrispondono alle questioni dalla prima alla terza e dalla sesta all'ottava sollevate nelle cause C-501/12, C-503/12 e C-505/12. Infine, le questioni sottoposte alla Corte nelle cause C-540/12 e C-541/12 sono anch'esse identiche alle questioni dalla prima alla quinta sollevate nelle cause C-501/12, C-503/12 e C-505/12, con la sola differenza che il riferimento è alla retribuzione dei funzionari federali e non a quella dei funzionari del Land Berlin.

34. Pertanto, riporterò le questioni nelle cause C-501/12, C-503/12 e C-505/12, dato che tali cause riprendono il complesso delle questioni sollevate nelle controversie sottoposte alla Corte.

35. Il Verwaltungsgericht Berlin ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se il diritto primario e/o derivato dell'Unione e nella fattispecie, in particolare, la direttiva 2000/78(...), debba essere interpretato, in funzione di un divieto generale di discriminazione ingiustificata basata sull'età, nel senso di ricomprendere anche le disposizioni nazionali sulla retribuzione dei funzionari del Land.
- 2) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se, alla luce dell'interpretazione del suddetto diritto primario e/o derivato dell'Unione, una norma nazionale secondo cui l'entità dello stipendio base di un funzionario in sede di costituzione del rapporto di pubblico impiego dipende in maniera significativa dalla sua età e, successivamente, aumenta soprattutto in funzione della durata del rapporto di pubblico impiego, integri una discriminazione diretta o indiretta in ragione dell'età.
- 3) In caso di risposta affermativa anche alla seconda questione: se l'interpretazione del suddetto diritto primario e/o derivato dell'Unione osti a che una siffatta normativa nazionale trovi giustificazione nell'obiettivo del legislatore di ricompensare l'esperienza professionale.
- 4) In caso di risposta affermativa anche alla terza questione: se l'interpretazione del diritto primario e/o derivato dell'Unione ammetta, fino a quando non sia prevista l'attuazione di norme non discriminatorie in materia di retribuzione, conseguenze giuridiche

diverse rispetto al riconoscimento retroattivo a favore dei soggetti discriminati del livello più alto di retribuzione previsto per la loro classe retributiva.

Se la conseguenza giuridica della violazione del divieto di discriminazione tragga origine direttamente dal diritto primario e/o derivato, dell'Unione, nella fattispecie in particolare dalla direttiva 2000/78(...), o se essa derivi soltanto, sotto il profilo del recepimento non conforme delle disposizioni dell'Unione, dalla responsabilità dello Stato ai sensi del diritto dell'Unione.

- 5) Se l'interpretazione del diritto primario e/o derivato dell'Unione osti a una misura nazionale che subordina il diritto al pagamento (suppletivo) o al risarcimento al suo tempestivo esercizio da parte dei funzionari.
- 6) In caso di risposta affermativa alla prima, seconda e terza questione: se dall'interpretazione del diritto primario e/o derivato dell'Unione consegua che una legge recante disposizioni transitorie, la quale prevede che i funzionari già in servizio vengono inquadrati in un livello del nuovo sistema soltanto in funzione dell'importo, alla data di transizione, del loro stipendio di base determinato secondo la precedente normativa (discriminatoria) sulla retribuzione e che il successivo avanzamento nei livelli superiori viene così calcolato, a prescindere dall'esperienza professionale complessiva del funzionario, soltanto in ragione dei periodi di esperienza lavorativa maturati dopo l'entrata in vigore delle disposizioni transitorie, determini il mantenimento della discriminazione esistente in ragione dell'età sino al rispettivo raggiungimento del livello massimo di retribuzione.
- 7) In caso di risposta affermativa anche alla sesta questione: se l'interpretazione del diritto primario e/o derivato dell'Unione osti a che questa disparità di trattamento venga giustificata alla luce dell'obiettivo normativo di tutelare non (solo) i diritti acquisiti alla data di transizione al nuovo sistema, ma (anche) le aspettative dei funzionari già in servizio riguardo alle prospettive di evoluzione del reddito, nell'ambito della rispettiva categoria retributiva, loro garantite dal sistema precedente..

Se la perdurante discriminazione dei funzionari già in servizio possa essere giustificata alla luce del fatto che la regolamentazione alternativa (l'inquadramento individuale dei funzionari già in servizio in base ai periodi di esperienza lavorativa) comporterebbe oneri amministrativi maggiori.

- 8) Qualora, nell'ambito della settima questione, venga negata l'esistenza di una giustificazione: se l'interpretazione del diritto primario e/o derivato dell'Unione ammetta, fino a quando non sia prevista l'attuazione di norme non discriminatorie in materia di retribuzione anche per i funzionari già in servizio, una conseguenza giuridica diversa dalla retribuzione, in modo retroattivo e continuativo, dei funzionari già in servizio, al livello più alto previsto per la loro classe retributiva.

Se la conseguenza giuridica della violazione del divieto di discriminazione tragga origine direttamente dal diritto primario e/o derivato dell'Unione, nella fattispecie in particolare dalla direttiva 2000/78(...), o se essa derivi soltanto, sotto il profilo del recepimento non conforme delle disposizioni dell'Unione, dalla responsabilità dello Stato ai sensi del diritto dell'Unione».

IV – Analisi

A – Sulla validità dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 e la sua applicazione alle condizioni di retribuzione dei funzionari

36. La prima questione, che verte sull'applicazione della direttiva 2000/78 alle fattispecie in discussione nei procedimenti principali, si articola, a mio avviso, in due parti. Anzitutto, il giudice del rinvio si chiede se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva sia applicabile alle condizioni di retribuzione dei funzionari. A tale proposito, esso nutre dubbi in ordine alla conformità di tale disposizione con il Trattato FUE.

37. Infatti, esso rammenta che detta direttiva è stata adottata sul fondamento dell'articolo 19 TFUE (che corrisponde all'ex articolo 13 CE), il cui paragrafo 1 prevede che, «fatte salve le altre disposizioni dei trattati e *nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione*, il Consiglio [dell'Unione europea] (...) può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate [sull'età]» (3). Orbene, secondo il giudice del rinvio, la questione relativa all'eliminazione di un'eventuale discriminazione basata sull'età nel sistema retributivo dei funzionari pubblici riguarda anche quella della retribuzione in quanto tale, ambito in cui il diritto primario non conferisce, in linea di principio, alcuna competenza all'Unione, conformemente all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE. Poiché l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 prevede espressamente che quest'ultima si applica alle condizioni di retribuzione, la sua validità potrebbe essere messa in discussione alla luce delle disposizioni del Trattato FUE.

38. Inoltre, il giudice del rinvio chiede se, nel caso in cui l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 sia considerato invalido, il divieto di discriminazione in ragione dell'età, in quanto principio generale del diritto, o l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (4) possano formare oggetto di un'applicazione autonoma nelle fattispecie sottoposte alla Corte nelle presenti cause.

39. Il governo tedesco e la Commissione europea ritengono che detta direttiva sia valida e applicabile al caso di specie. Condivido tale parere, per i seguenti motivi.

40. È certamente vero che il ricorso all'articolo 19 TFUE in quanto fondamento di una normativa di diritto dell'Unione è limitato ai settori ricompresi nell'ambito di applicazione *ratione materiae* di tale diritto. Pertanto, il legislatore dell'Unione, allorché adotta un testo al fine di contrastare le discriminazioni fondate su uno dei motivi elencati nel menzionato articolo, deve assicurarsi che il settore interessato rientri effettivamente tra quelli per i quali l'Unione è competente ad agire, conformemente al principio di attribuzione di cui all'articolo 5, paragrafi 1 e 2, TUE, col rischio, in caso contrario, di estendere il campo di applicazione dei Trattati.

41. Orbene, l'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, contenuto nel titolo X relativo alla politica sociale e che consente al legislatore dell'Unione di legiferare in materia di condizioni di lavoro, esclude espressamente, al paragrafo 5, le retribuzioni dal suo ambito di applicazione.

42. Ciò premesso, la Corte deve astenersi da qualsiasi controllo quando la normativa nazionale controversa nel procedimento principale presenti un nesso, qualunque esso sia, con la retribuzione? L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 è invalido a motivo di tale eccezione prevista dall'articolo 153, paragrafo 5, TFUE? Ritengo di no.

43. Esiste una differenza che, a prima vista, potrebbe certamente sembrare artificiosa, ma che tuttavia è fondamentale, tra il termine «retribuzione», come utilizzato in detta disposizione, e l'espressione «condizioni di retribuzione» di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78.

44. Infatti, nella sentenza del 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso* (5), la Corte, dopo avere ricordato che il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, ha dichiarato che, poiché l'articolo 153, paragrafo 5, TFUE introduce una deroga

alle norme di cui ai paragrafi da 1 a 4 dello stesso articolo, le materie per le quali il detto paragrafo introduce una riserva devono formare oggetto di interpretazione restrittiva, in modo da non incidere indebitamente sulla portata dei suddetti paragrafi da 1 a 4, né rimettere in causa gli obiettivi perseguiti dall'articolo 151 TFUE (6). La Corte ha inoltre chiarito che, per quanto riguarda in particolare l'eccezione relativa alle «retribuzioni», di cui all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, essa trova la sua ragion d'essere nel fatto che la determinazione del livello degli stipendi rientra nell'autonomia contrattuale delle parti sociali su scala nazionale, nonché nella competenza degli Stati membri in materia. Ciò posto, è stato giudicato appropriato, allo stato attuale del diritto dell'Unione, escludere la determinazione del livello delle retribuzioni da un'armonizzazione in base agli articoli 151 TFUE e seguenti (7).

45. È pertanto chiaro che il termine «retribuzioni» ai sensi dell'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, non include le condizioni di retribuzione. Queste ultime fanno parte delle condizioni di lavoro. Esse riguardano non direttamente la fissazione del livello di retribuzione, bensì le circostanze nelle quali verrà attribuita al lavoratore subordinato una retribuzione piuttosto che un'altra, retribuzione che viene previamente determinata dalle parti interessate, sia tra persone del settore privato che tra le parti sociali e lo Stato.

46. Il sistema retributivo dei funzionari tedeschi controverso nei procedimenti principali illustra efficacemente, a mio avviso, tale differenza tra retribuzione e condizioni di retribuzione. Infatti, il livello dello stipendio dei funzionari tedeschi viene determinato per classi e livelli. L'importo corrispondente a ciascuna classe e quello corrispondente a ciascun livello sono determinati liberamente dagli organi competenti e il legislatore dell'Unione non potrebbe intervenire in alcun modo, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, nella determinazione di tali importi imponendo, ad esempio, un livello minimo. Si tratta, in quest'ultimo caso, di una competenza che spetta esclusivamente agli Stati membri (8). Le differenze di retribuzione esistenti in seno all'Unione non possono formare oggetto, allo stato attuale del diritto, di una normativa dell'Unione.

47. Per contro, le norme nazionali che disciplinano le modalità di classificazione nelle suddette classi e nei suddetti livelli non possono avere l'effetto di discriminare i funzionari in ragione, segnatamente, della loro età.

48. Come ha rilevato il Consiglio nelle sue osservazioni scritte, le retribuzioni costituiscono un elemento fondamentale delle condizioni di lavoro (9), forse addirittura il più importante e quello maggiormente soggetto a discriminazioni (10). Pertanto, se le condizioni di retribuzione dovessero essere incluse nell'eccezione di cui all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, ciò svuoterebbe di gran parte del suo significato l'articolo 19 TFUE, che, lo ricordo, mira a contrastare le discriminazioni.

49. L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 è quindi valido. Quanto all'applicazione di tale disposizione alle retribuzioni dei funzionari, è sufficiente rammentare che, ai sensi della stessa, detta direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione (11).

50. Di conseguenza, ritengo che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che si applica alle condizioni di retribuzione dei funzionari.

51. In base a quanto precede, non occorre, a mio avviso, rispondere alla seconda parte della prima questione.

B – *Sulla discriminazione in ragione dell'età*

52. Prima di esaminare la seconda e la terza questione, ritengo utile tornare sul sistema retributivo in discussione nelle controversie principali ed illustrarlo con l'ausilio di esempi concreti al fine di comprenderne meglio il funzionamento.

53. Ai sensi della precedente versione del BBesG, il primo inquadramento del funzionario in un livello di retribuzione all'interno di una classe retributiva è determinato dall'anzianità maturata dal primo giorno del suo ventunesimo anno di età. Pertanto, il funzionario, fino all'età di 31 anni, viene assunto nel livello in cui sarebbe stato inquadrato se fosse stato assunto all'età di 21 anni. In determinate circostanze, l'inizio dell'anzianità viene spostato dopo il compimento del 31° anno per un quarto del periodo sino al compimento del 35° anno, e per la metà del periodo ulteriore.

54. I seguenti esempi illustrano concretamente le modalità di calcolo dell'anzianità (12).

55. Una persona nata il 1° aprile 1977 e che sia stata assunta in qualità di funzionario il 1° ottobre 1994 ha compiuti 21 anni il 31° marzo 1998. La sua anzianità è calcolata quindi a partire dal 1° marzo 1998.

56. Una persona nata il 1° aprile 1967, che sia stata assunta come funzionario il 16 ottobre 2000, ha compiuto 21 anni il 31° marzo 1988. Avendo 33 anni al momento dell'assunzione, l'anzianità non è calcolata a partire dal 1° marzo 1988. Il periodo compreso tra il 31 marzo 1988 (compimento del 31° anno) e il 16 ottobre 2000 (data di assunzione) è di due anni, sei mesi e 16 giorni. Conformemente all'articolo 28, paragrafo 2, della precedente versione del BBesG, l'inizio dell'anzianità viene spostato di un quarto di tale periodo, vale a dire sette mesi e 19 giorni, arrotondato a sette mesi. L'anzianità è calcolata quindi a partire dal 1° marzo 1988 più sette mesi, vale a dire dal 1° ottobre 1988.

57. Una persona nata il 10 settembre 1964, che sia stata assunta come funzionario il 1° maggio 2001, ha compiuto 21 anni il 9 settembre 1985. L'anzianità avrebbe dovuto decorrere dal 1° settembre 1985. Tuttavia, al momento dell'assunzione, tale persona aveva 36 anni. È quindi applicabile la medesima disposizione. Pertanto, viene preso in considerazione il quarto del periodo di quattro anni che si colloca tra il 9 settembre 1985 (compimento del 31° anno di età) e il 9 settembre 1999 (compimento del 35° anno di età), vale a dire un periodo di un anno. Successivamente, viene presa in considerazione la metà del periodo di un anno, sette mesi e 21 giorni, compreso tra il 10 settembre 1999 (compimento del 35° anno di età) e il 30 aprile 2001 (data di assunzione), vale a dire un periodo di nove mesi. L'inizio dell'anzianità viene quindi spostato di un anno e 9 mesi e fissato al 1° giugno 1987.

58. Pertanto, con la seconda e la terza questione, il giudice del rinvio si chiede essenzialmente se gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale come quella in discussione nei procedimenti principali, ai sensi della quale l'entità dello stipendio base di un funzionario in sede di costituzione del rapporto di pubblico impiego dipende in maniera significativa dalla sua età e, successivamente, aumenta soprattutto in funzione della durata del rapporto di pubblico impiego.

59. Inoltre, con la sesta e la settima questione, il giudice del rinvio si chiede se le medesime disposizioni debbano essere interpretate nel senso che ostano ad un sistema transitorio, come quello in discussione nei procedimenti principali, che, ai fini dell'inquadramento dei funzionari già in servizio nei livelli del nuovo sistema di retribuzione, tiene conto soltanto del loro precedente stipendio di base e, ai fini dell'avanzamento nei livelli

superiori, tiene conto solo dei periodi di esperienza lavorativa maturati dopo l'entrata in vigore di tale sistema transitorio, a prescindere dall'esperienza complessiva del funzionario.

1. Sul sistema retributivo istituito dalla precedente versione del BBesG

60. Ricordo che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 prevede che sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, compresa l'età, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

61. Considerato il funzionamento del sistema retributivo istituito dalla precedente versione del BBesG, quale precedentemente descritto, non vi è dubbio, a mio avviso, che esso determini effettivamente una discriminazione in base all'età ai sensi del suddetto articolo.

62. Infatti, come si è visto, tale sistema prevede un inquadramento iniziale in un livello, all'interno di una classe retributiva, in funzione di un unico criterio, ossia quello dell'età. Ne consegue che a due funzionari appartenenti ad una fascia di età diversa, ma aventi un'esperienza professionale equivalente, assunti nella medesima classe retributiva, verrà erogata una retribuzione diversa, in quanto essi saranno inquadrati in livelli diversi corrispondenti unicamente alla loro fascia di età. Questi due funzionari, pur trovandosi in una situazione analoga, saranno trattati in modo diverso, dato che uno dei due beneficerà di uno stipendio di base meno favorevole rispetto all'altro unicamente in ragione della sua età inferiore.

63. Il sistema retributivo istituito dalla precedente versione del BBesG crea quindi una disparità di trattamento basata sul criterio dell'età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78. Peraltro, tale sistema retributivo è analogo a quello che era oggetto della causa da cui è scaturita la sentenza dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai (13), e che è stato considerato discriminatorio dalla Corte (14).

64. Tuttavia, l'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 prevede che tali disparità di trattamento in ragione dell'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.

65. A tale proposito, il governo tedesco ritiene che, quand'anche la Corte dovesse accertare una discriminazione in ragione dell'età, essa sarebbe giustificata dal fatto che il sistema retributivo sotto la vigenza della precedente versione del BBesG, fondato sul principio della retribuzione in funzione dell'anzianità, perseguiva l'obiettivo fondamentalmente legittimo di tenere conto forfettariamente, al momento dell'assunzione di nuovi funzionari, delle qualifiche e dell'esperienza professionale acquisite all'interno e all'esterno del pubblico impiego. Peraltro, detto sistema sarebbe stato percepito come la garanzia di una prassi uniforme in tutti i casi di assunzione. Si riteneva che esso ponesse rimedio agli inconvenienti della prassi anteriore in materia di inquadramento, certamente legittima caso per caso, ma complessa e quindi applicata in modo non uniforme. Infine, secondo il governo tedesco, detto sistema era inteso ad aumentare l'attrattiva del pubblico impiego per i candidati ad una seconda carriera.

66. Ritengo che siffatti obiettivi non siano legittimi ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78.

67. Da tale disposizione risulta, infatti, che le finalità che possono ritenersi legittime 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 (15).

68. Per quanto concerne la presa in considerazione dell'esperienza professionale, la Corte ha già dichiarato che tale obiettivo deve essere considerato, in linea di principio, idoneo «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», a giustificare una disparità di trattamento in base all'età, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78 (16). Infatti, ricompensare l'esperienza acquisita da un lavoratore, la quale consente a quest'ultimo di espletare meglio le proprie mansioni, è, in linea di principio, un fine legittimo di politica salariale (17).

69. Nel caso di specie, ritengo che i mezzi utilizzati per conseguire tale scopo non siano né appropriati né necessari. È vero che il ricorso al criterio dell'anzianità è, come regola generale, appropriato per raggiungere tale obiettivo, in quanto l'anzianità va di pari passo con l'esperienza professionale (18).

70. Tuttavia, il sistema di retribuzione dei funzionari tedeschi sotto la vigenza della precedente versione del BBesG, essendo basato esclusivamente sull'età del funzionario, non consente di tenere realmente conto dell'esperienza acquisita. Infatti, un funzionario che abbia 30 anni alla data dell'assunzione in una determinata categoria retributiva, senza alcuna esperienza professionale, sarà inquadrato direttamente nel livello 5. Egli beneficerà quindi di una retribuzione di base equivalente a quella percepita da un funzionario assunto all'età di 21 anni e che, diversamente da lui, vanta un'anzianità e un'esperienza professionale di nove anni nella medesima categoria retributiva. Analogamente, il funzionario che aveva 30 anni al momento dell'assunzione beneficerà del medesimo avanzamento nei livelli, fino al livello più alto, del funzionario che aveva 21 anni alla data dell'assunzione, sebbene quest'ultimo abbia maturato una maggiore esperienza professionale nella categoria retributiva.

71. È vero che l'articolo 27 della precedente versione del BBesG prevede un avanzamento per merito dei funzionari le cui prestazioni raggiungano stabilmente un grado di eccellenza. Tuttavia, si deve necessariamente rilevare che, secondo detta disposizione, il numero dei livelli di merito riconosciuti nel corso di un anno civile da un datore di lavoro pubblico non può superare il 15% del numero dei funzionari e dei militari alle dipendenze del suddetto datore di lavoro, rientranti nel regime retributivo A, che non hanno ancora raggiunto il livello retributivo di base più elevato. Tale limite non solo non consente a tutti i funzionari che lo meritino di beneficiare di un avanzamento, ma non tiene nemmeno conto della mancanza di esperienza professionale al fine di inquadrare i funzionari in un livello inferiore corrispondente al loro reale livello di esperienza nella categoria retributiva.

72. Di conseguenza, ritengo che il sistema retributivo istituito dalla precedente versione del BBesG ecceda quanto necessario e appropriato per raggiungere l'obiettivo legittimo invocato dal governo tedesco, vale a dire la presa in considerazione dell'esperienza professionale.

73. Come la Corte ha indicato nella citata sentenza Hennigs e Mai, un criterio fondato ugualmente sull'anzianità o sull'esperienza professionale acquisita, senza tener conto dell'età, apparirebbe, con riferimento alla direttiva 2000/78, più adatto alla realizzazione di tale obiettivo (19).

74. Per quanto riguarda l'argomento del governo tedesco fondato sull'obiettivo della semplificazione amministrativa, ritengo che esso non sia atto a giustificare una

discriminazione in ragione dell'età. Infatti, abbiamo visto che gli obiettivi che possono essere considerati «legittimi» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 sono obiettivi di politica sociale. Il governo tedesco non può quindi far valere solo la complessità di una prassi, che, come esso ammette, sarebbe tuttavia stata più equa, per giustificare una discriminazione in ragione dell'età.

75. Infine, il governo tedesco invoca l'obiettivo di aumentare l'attrattiva del pubblico impiego per i candidati ad una seconda carriera al fine di giustificare la discriminazione creata dalla precedente versione del BBesG. Benché sia vero che la Corte ha già dichiarato che la promozione delle assunzioni costituisce incontestabilmente una finalità legittima di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri (20), ritengo tuttavia che, nella fattispecie, la precedente versione del BBesG ecceda quanto necessario ed appropriato per conseguire tale obiettivo, dato che la sola presa in considerazione dell'anzianità o dell'esperienza professionale acquisita, senza tenere conto dell'età, sarebbe stata sufficiente per incentivare le persone che hanno già maturato una carriera nel settore privato a candidarsi per un posto nel pubblico impiego tedesco.

76. Alla luce del complesso delle suesposte considerazioni, sono del parere che gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale, come quella controversa nei procedimenti principali, ai sensi della quale l'entità dello stipendio base di un funzionario in sede di costituzione del rapporto di pubblico impiego dipende in maniera significativa dalla sua età e, successivamente, aumenta soprattutto in funzione della durata del rapporto di pubblico impiego.

2. Sul sistema transitorio

77. Con la sesta e la settima questione il giudice del rinvio si chiede, inoltre, se il sistema transitorio applicabile ai funzionari già in servizio sia in contrasto con il divieto di discriminazione in ragione dell'età.

78. Ricordo infatti che, conformemente all'articolo 2 del BerlBesÜG, ai fini della riclassificazione dei funzionari già in servizio in un livello del nuovo sistema di retribuzione viene preso in considerazione solo il precedente stipendio di base. Peraltro, ai sensi dell'articolo 3 del BerlBesÜG, per l'avanzamento nei livelli viene presa in considerazione solo l'esperienza acquisita a partire dall'entrata in vigore di detta legge.

79. Nella citata sentenza Hennigs e Mai, la Corte ha già dichiarato che, prendendo come base per la fissazione della retribuzione di riferimento – vale a dire la retribuzione conseguente alla riclassificazione per il passaggio ad un nuovo regime convenzionale di retribuzione – la retribuzione percepita anteriormente, il sistema transitorio lascia a propria volta che alcuni agenti percepiscano una remunerazione inferiore a quella percepita da altri, sebbene versino in situazioni analoghe, e ciò unicamente a motivo dell'età che avevano al momento dell'assunzione (21).

80. Lo stesso può dirsi nelle presenti cause, dato che, come esposto dal giudice del rinvio, poiché il precedente stipendio di base è stato stabilito secondo un criterio discriminatorio, ossia quello dell'età, la discriminazione che esisteva sotto la vigenza della precedente versione del BBesG perdura con l'applicazione del sistema transitorio per i funzionari già in servizio.

81. Contrariamente a quanto sostenuto dal governo tedesco, le modalità di riclassificazione non eliminano progressivamente le discriminazioni in ragione dell'età che esistevano nel sistema di retribuzione istituito dalla precedente versione del BBesG.

82. Infatti, anche se, ai sensi dell'articolo 3 del BerlBesÜG, per l'avanzamento nei livelli viene presa in considerazione solo l'esperienza acquisita a partire dall'entrata in vigore di quest'ultimo, resta il fatto che, fondamentalmente, la riclassificazione nei livelli del nuovo sistema di retribuzione prende come punto di partenza il precedente stipendio di base considerato discriminatorio. Pertanto, a parità di esperienza, l'avanzamento nei livelli sarà sempre discriminatorio per il funzionario meno anziano.

83. Se si prende l'esempio di due funzionari, di pari esperienza, il funzionario A che aveva 20 anni alla data dell'assunzione e il funzionario B che ne aveva 30, quest'ultimo sarà riclassificato, al momento del passaggio al sistema transitorio, in un livello più elevato di quello nel quale sarà classificato il funzionario A, in quanto viene preso in considerazione solo il precedente stipendio di base, che dipende dall'età. Peraltro, l'avanzamento nei livelli del nuovo sistema sarà, per il funzionario B, sempre più vantaggioso che per il funzionario A, dal momento che il funzionario B raggiungerà prima tali livelli e beneficerà quindi di un trattamento più favorevole.

84. In udienza, il governo tedesco ha affermato che la discriminazione non sussiste con il sistema transitorio, in quanto i funzionari già in servizio, che erano discriminati con il precedente sistema, raggiungeranno il livello più elevato più velocemente di quanto non sarebbe accaduto se il loro avanzamento fosse proseguito sotto la vigenza del sistema precedente. Tuttavia, resta il fatto che, a parità di esperienza, un funzionario più anziano beneficerà per un periodo più lungo del livello più elevato, e quindi di uno stipendio di base più favorevole rispetto al funzionario meno anziano. La discriminazione, lungi dal venire meno col tempo, perdura.

85. Occorre ora verificare se tale discriminazione possa essere giustificata da un obiettivo legittimo come quello invocato dal governo tedesco, ossia tutelare i diritti acquisiti alla data di riferimento per il passaggio al nuovo sistema.

86. Al riguardo, nel contesto di una restrizione alla libertà di stabilimento, la Corte ha dichiarato che la tutela dei diritti acquisiti da una categoria di persone costituisce un motivo imperativo di interesse generale che giustifica detta restrizione, a condizione tuttavia che la misura restrittiva non ecceda quanto necessario a tale tutela (22).

87. Secondo il governo tedesco, la perdita di retribuzione per i funzionari già in servizio in caso di applicazione del nuovo sistema retributivo, senza applicazione del sistema transitorio, equivarrebbe ad un livello, il che corrisponde ad una somma che può variare tra EUR 80 e EUR 150.

88. Tuttavia, diversamente dalla fattispecie oggetto della causa sfociata nella sentenza Hennigs e Mai, per la quale la Corte ha dichiarato che la misura transitoria non eccedeva quanto necessario ai fini della tutela dei diritti acquisiti (23), si è visto che, nel caso in esame, gli effetti discriminatori non sono destinati a venir meno con l'evoluzione della retribuzione dei funzionari.

89. Il sistema transitorio discriminatorio perdura quindi senza alcuna limitazione nel tempo. Pertanto, sebbene detto sistema transitorio possa effettivamente essere considerato appropriato per evitare perdite di reddito per i funzionari già in servizio, mi sembra, tuttavia, che esso ecceda quanto necessario per conseguire l'obiettivo di tutelare i diritti acquisiti. Infatti, il legislatore tedesco avrebbe potuto prevedere un sistema transitorio che eliminasse gli effetti della discriminazione nel tempo avvicinandosi gradualmente al nuovo sistema di retribuzione basato sull'esperienza professionale senza tenere conto dell'età.

90. Come indicato dal giudice del rinvio, si sarebbe potuto applicare un regime transitorio che garantisse al funzionario già in servizio indebitamente avvantaggiato il livello di retribuzione anteriore fino a quando non avesse acquisito l'esperienza richiesta dal nuovo sistema di retribuzione per accedere ad un livello retributivo superiore. In tal modo, la discriminazione si sarebbe progressivamente ridotta, senza che i funzionari già in servizio, i quali godevano di un vantaggio rispetto a quelli meno anziani, vedessero la loro retribuzione diminuire bruscamente.

91. Il giudice del rinvio chiede inoltre se considerazioni attinenti ai maggiori oneri che comporterebbe una soluzione come quella descritta in precedenza, vale a dire la riclassificazione individuale dei funzionari già in servizio in base alla durata della loro esperienza professionale, siano atte a giustificare una discriminazione in ragione dell'età. Ritengo di no. Come si è già rilevato, le finalità che possono essere considerate «legittime» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 sono obiettivi di politica sociale. Considerazioni di ordine pratico per l'amministrazione non possono costituire, di per sé, una finalità di tale politica idonea a giustificare una violazione di un principio fondamentale quale il divieto di discriminazione a motivo dell'età, e ciò a maggior ragione in quanto l'entrata in vigore del nuovo sistema di retribuzione dei funzionari dimostra che l'amministrazione può ben classificare individualmente i funzionari in base alla loro esperienza professionale.

92. Di conseguenza, ritengo che gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad un sistema transitorio, come quello controverso nei procedimenti principali, che, ai fini dell'inquadramento dei funzionari già in servizio nei livelli del nuovo sistema di retribuzione, tiene conto solo del precedente stipendio di base e in forza del quale l'avanzamento nei livelli viene calcolato, a prescindere dall'esperienza professionale complessiva del funzionario, soltanto in ragione dei periodi di esperienza lavorativa maturati dopo l'entrata in vigore di detto sistema.

C – Sulle conseguenze giuridiche che occorre trarre dalla constatazione di una violazione del divieto di discriminazione in ragione dell'età

93. Con la quarta e l'ottava questione, il giudice del rinvio chiede quali siano le conseguenze giuridiche che occorre trarre dalla constatazione di una violazione del divieto di discriminazione in ragione dell'età creata da disposizioni come quelle della precedente versione del BBesG e del BerlBesÜG.

94. Infatti, il giudice afferma che, anche tenendo conto del complesso del diritto interno, si trova nell'impossibilità di applicare il metodo dell'interpretazione conforme.

95. Peraltro, esso ritiene di non poter applicare nemmeno la costante giurisprudenza della Corte secondo cui è compito del giudice nazionale, investito di una controversia che mette in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell'età, assicurare, nell'ambito di sua competenza, la tutela giuridica che il diritto dell'Unione attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale (24).

96. Il giudice del rinvio spiega, infatti, che l'esclusione delle pertinenti disposizioni della precedente versione del BBesG, della precedente versione del BBesG Bln o del BerlBesÜG comporterebbe il venir meno del fondamento giuridico della retribuzione dei funzionari e, pertanto, della loro stessa retribuzione.

97. Poiché tale soluzione creerebbe un vuoto giuridico che il diritto tedesco non è in grado di colmare, il giudice del rinvio si domanda, in particolare, se la soluzione elaborata nelle sentenze del 26 gennaio 1999, Terhoeve (25), e del 22 giugno 2011, Landtová (26), sia

applicabile nel caso di specie. Invero, in dette sentenze, la Corte ha dichiarato, dopo avere constatato una violazione del principio di non discriminazione, che, quando una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, sia stata constatata e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata, regime che, in assenza della corretta applicazione del diritto dell'Unione, resta il solo sistema di riferimento valido (27).

98. Nella fattispecie, ciò si tradurrebbe, secondo il giudice del rinvio, in un adeguamento retroattivo verso l'alto delle retribuzioni, e l'unico mezzo atto a porre rimedio ad una violazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età sarebbe riconoscere a posteriori ai funzionari discriminati una retribuzione corrispondente al livello più alto.

99. La questione fondamentale, nel caso di specie, è come contrastare efficacemente le discriminazioni in ragione dell'età contrarie al diritto dell'Unione. Ci si chiede se il sorgere della responsabilità dello Stato membro per violazione del diritto dell'Unione sia l'unica soluzione prospettabile, come suggerito dalla Commissione, sebbene siffatta soluzione richieda la proposizione di un nuovo ricorso dinanzi al giudice nazionale ed implichi, pertanto, un onere supplementare per i soggetti discriminati?

100. Pur condividendo il punto di vista della Commissione secondo cui l'inquadramento retroattivo dei soggetti discriminati nel livello più elevato della classe di appartenenza comporterebbe altre discriminazioni e non costituisce quindi la soluzione appropriata, ritengo, nondimeno, che sia possibile applicare la succitata giurisprudenza Landtová nei presenti procedimenti principali.

101. Come si è visto, la giurisprudenza della Corte prevede che, per ripristinare la parità di trattamento, finché non siano adottate misure in tal senso, occorre concedere alle persone appartenenti alla categoria sfavorita lo stesso trattamento di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata. A tal fine, occorre dunque identificare con precisione le due categorie interessate.

102. È vero che le difficoltà incontrate nelle presenti cause derivano dal fatto che l'identificazione delle due categorie in questione non è altrettanto agevole quanto nelle controversie di cui la Corte si è occupata sino a oggi. Le categorie interessate non sono, ad esempio, gli uomini da una parte e le donne dall'altra (28).

103. Nelle controversie principali non esistono categorie omogenee di soggetti discriminati e di soggetti avvantaggiati. Infatti, la discriminazione creata dal sistema di retribuzione fondato sulla precedente versione del BBesG si manifesta a più livelli. Come si è visto, la discriminazione colpisce, a parità di esperienza professionale, i soggetti più giovani (29). Le categorie da confrontare sono quindi molteplici, in quanto possono esistere tante quante sono le persone di età diversa con esperienza professionale equivalente.

104. Tuttavia, non vedo motivi per non applicare alle controversie principali la giurisprudenza richiamata nelle citate sentenze Terhoeve e Landtová e ormai da molto tempo ben consolidata (30). Infatti, tale giurisprudenza mira a garantire, senza ritardo, al cittadino dell'Unione discriminato il rispetto dei diritti conferitigli dal diritto dell'Unione. In presenza di una normativa nazionale in contrasto con il diritto dell'Unione e finché non siano adottate misure nazionali volte a ripristinare la parità di trattamento, spetta al giudice nazionale tutelare tali diritti.

105. Nella fattispecie, la direttiva 2000/78 conferisce ai ricorrenti nei procedimenti principali il diritto di non essere discriminati in ragione della loro età. L'immediato ripristino della parità di trattamento appare a maggior ragione essenziale in quanto la discriminazione si ripercuote sulle condizioni di retribuzione e, pertanto, su una quota alimentare della retribuzione dei funzionari. L'applicazione della giurisprudenza Francovich e a. (31) potrebbe avere l'effetto di obbligare detti ricorrenti a proporre un nuovo ricorso dinanzi ai giudici nazionali con tutte le conseguenze, in particolare in termini economici e di tempo, che ne deriverebbero.

106. Il fatto che, nelle presenti cause, le categorie interessate non siano perfettamente omogenee non mi sembra costituire un ostacolo insormontabile. Ritengo infatti che, al fine di ripristinare la parità di trattamento, occorra assicurare ai funzionari discriminati non già l'inquadramento nel livello più elevato della categoria retributiva, bensì quello nel medesimo livello in cui sono stati classificati i funzionari più anziani aventi un'esperienza professionale equivalente. Del resto, il governo tedesco prospetta siffatta soluzione nelle sue osservazioni scritte laddove spiega che, se il diritto dell'Unione impone una rettifica, questa dovrebbe tenere maggiormente conto delle situazioni individuali. Conseguentemente, esso afferma che una compensazione adeguata sul piano individuale richiederebbe di esaminare quali candidati, in concreto, siano stati assunti, in quanto più anziani, a condizioni più vantaggiose rispetto ad altri, nonostante un profilo analogo (32).

107. Tale soluzione, che mi sembra la più equa, ha il merito di consentire al giudice nazionale di basarsi su un sistema di riferimento esistente, ossia il precedente sistema retributivo, e di eliminare quindi rapidamente la discriminazione subita dal funzionario. Vero è che, in alcuni casi, è possibile che il giudice nazionale sia confrontato all'inesistenza di un profilo equivalente a quello del funzionario che è stato svantaggiato a causa della sua età. In un caso del genere spetterebbe al giudice nazionale stabilire in via equitativa la soluzione più adeguata, secondo lo stesso, per riuscire a tener conto nel modo più giusto possibile del percorso di carriera di un simile funzionario. Per esempio, egli potrebbe basarsi, al riguardo, sul nuovo sistema di retribuzione, sistema, questo, che consente l'inquadramento in base all'esperienza professionale.

108. Pertanto, alla luce degli elementi che precedono, ritengo che, poiché è stata constatata una discriminazione contraria al diritto dell'Unione e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza possa essere garantito solo mediante l'inquadramento dei funzionari discriminati nel medesimo livello in cui sono stati classificati i funzionari più anziani aventi un'esperienza professionale equivalente.

D – *Sul diritto ad un ricorso effettivo*

109. Con la quinta questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente alla Corte se una normativa nazionale come quella controversa nei procedimenti principali, che subordina l'esercizio del diritto dei ricorrenti nei procedimenti principali alla parità di trattamento alla condizione che essi l'abbiano fatto valere nei confronti del loro datore di lavoro in modo tempestivo, vale a dire già durante l'esercizio finanziario in corso, leda il diritto ad un ricorso effettivo. Il governo tedesco precisa che il bilancio viene stabilito e adottato su base annuale mediante la legge finanziaria.

110. Rammento, in primo luogo, che l'articolo 47, primo comma, della Carta prevede che «[o]gni persona i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice, nel rispetto delle condizioni previste nel presente articolo».

111. In secondo luogo, come la Corte ha dichiarato nella sentenza dell'8 luglio 2010, Bulicke (33), l'articolo 9 della direttiva 2000/78 sancisce, da un lato, che gli Stati membri

provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere a procedure giurisdizionali e/o amministrative finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla detta direttiva e, dall'altro, che tali obblighi a carico degli Stati membri lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per esperire azioni relative a tale principio. Ne discende che la questione dei termini per avviare un procedimento finalizzato al rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva non è disciplinata dal diritto dell'Unione (34).

112. Conformemente alla giurisprudenza costante della Corte, in mancanza di una disciplina dell'Unione in materia, spetta all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro, in forza del principio di autonomia procedurale, designare i giudici competenti e stabilire le modalità procedurali dei ricorsi intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione, fermo restando che, tuttavia, gli Stati membri sono tenuti a garantire in ogni caso la tutela effettiva di tali diritti (35). Tuttavia, in osservanza del principio di cooperazione leale, sancito ormai dall'articolo 4, paragrafo 3, TUE, le modalità procedurali dei ricorsi intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione non devono essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza), né devono rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (36).

113. Per quanto riguarda il principio di equivalenza, emerge dalla giurisprudenza della Corte che il rispetto dello stesso presuppone che la norma nazionale controversa si applichi indifferentemente ai ricorsi fondati sui diritti che i singoli traggono dal diritto dell'Unione e a quelli fondati sull'inosservanza del diritto interno aventi un oggetto e una causa analoghi. Spetta al giudice nazionale, che dispone di una conoscenza diretta delle modalità procedurali applicabili, verificare le somiglianze tra i ricorsi di cui trattasi quanto a oggetto, motivo ed elementi essenziali (37).

114. Nella fattispecie, dagli elementi forniti dal giudice del rinvio emerge che, in base ad un requisito elaborato dalla giurisprudenza tedesca, un funzionario deve far valere i diritti a prestazioni in denaro che non traggono origine direttamente dalla legge in modo tempestivo, vale a dire in ogni caso già durante l'esercizio finanziario in corso. Detto giudice spiega inoltre che le particolarità del rapporto di pubblico impiego come rapporto di fiducia da cui conseguono vincoli reciproci implica, in determinati casi, alcuni limiti per i funzionari nel far valere siffatti diritti.

115. Il requisito della tempestività, in base al quale il diritto deve essere fatto valere già durante l'esercizio finanziario in corso, sembra dunque riguardare sia i ricorsi proposti dai funzionari vittime di una violazione del diritto nazionale che quelli vittime di una violazione del diritto dell'Unione. Parrebbe, quindi, che tale regola nazionale sia conforme al principio di equivalenza (38). In ogni caso, se tale sia o meno effettivamente il caso, è una questione riservata al giudice nazionale.

116. Per quanto concerne il rispetto del principio di effettività, si deve osservare che la Corte ha già dichiarato, nell'ambito di una domanda di pronuncia pregiudiziale il cui contesto normativo era costituito dalla direttiva 2000/78, che non risulta che la fissazione di un termine di due mesi per rivolgere un reclamo al datore di lavoro sia atta a rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione (39).

117. Ritengo pertanto che, a fortiori, l'obbligo per il funzionario di far valere i diritti a prestazioni in denaro che non traggono origine direttamente dalla legge in modo tempestivo, vale a dire già durante l'esercizio finanziario in corso, non sia atto, in linea di principio, a

rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione, sempreché l'esercizio finanziario corrisponda ad un anno civile (40).

118. Tuttavia, la questione dell'effettività di siffatto ricorso non si pone quando il funzionario venga a conoscenza della violazione del suo diritto a non essere discriminato al termine dell'esercizio finanziario. Infatti, qualora, ad esempio, tale funzionario venisse a conoscenza della discriminazione di cui è oggetto alcuni giorni prima della fine dell'anno finanziario, egli sarebbe quasi decaduto dal diritto di proporre ricorso.

119. Pertanto, risulta che un funzionario che si trovi in una situazione come quella sopra descritta potrebbe essere privato della possibilità di un ricorso effettivo davanti al giudice per la tutela dei diritti conferitigli dall'ordinamento dell'Unione.

120. Spetta al giudice del rinvio, il quale, a differenza della Corte nel contesto dell'articolo 267 TFUE, è competente a valutare i fatti dei procedimenti principali e ad interpretare il diritto tedesco, verificare se la normativa nazionale controversa in detti procedimenti, che prevede l'obbligo per il funzionario di far valere i diritti a prestazioni in denaro che non traggono origine direttamente dalla legge già durante l'esercizio finanziario in corso, non contravvenga al principio di effettività.

121. Alla luce di quanto precede, ritengo che il diritto dell'Unione, in particolare i principi di equivalenza e di effettività nonché l'articolo 47 della Carta, non osti ad una normativa nazionale come quella in discussione nelle controversie principali, che prevede l'obbligo per il funzionario di far valere i diritti a prestazioni in denaro che non traggono origine direttamente dalla legge già durante l'esercizio finanziario in corso, sempreché i ricorsi per la tutela dei diritti che i singoli traggono dall'ordinamento dell'Unione non vengano esercitati in condizioni meno favorevoli di quelle stabilite per i ricorsi a tutela dei diritti derivati dal diritto interno e che una tale regola nazionale non causi ai soggetti interessati inconvenienti procedurali connessi al termine di decadenza tali da rendere eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

V – Conclusione

122. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere come segue al Verwaltungsgericht Berlin:

- 1) L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), 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, deve essere interpretato nel senso che si applica alle condizioni di retribuzione dei funzionari.
- 2) Gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale come quella controversa nei procedimenti principali, ai sensi della quale l'entità dello stipendio base di un funzionario in sede di costituzione del rapporto di pubblico impiego dipende in maniera determinante dalla sua età e, successivamente, aumenta soprattutto in funzione della sua anzianità nel pubblico impiego.
- 3) Gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che ostano ad un sistema transitorio, come quello controverso nei procedimenti principali, che, ai fini dell'inquadramento dei funzionari già in servizio al 31 luglio 2011 nei livelli del nuovo sistema di retribuzione, tiene conto solo del precedente stipendio di base e in forza del quale l'avanzamento nei livelli viene calcolato, a prescindere dall'esperienza professionale complessiva del funzionario, soltanto in ragione dei

periodi di esperienza lavorativa maturati dopo l'entrata in vigore di detto sistema transitorio.

- 4) Nella misura in cui sia stata constatata una discriminazione contraria al diritto dell'Unione e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito solo mediante l'inquadramento dei funzionari discriminati nel medesimo livello in cui sono stati classificati i funzionari più anziani aventi un'esperienza professionale equivalente.
- 5) Il diritto dell'Unione, in particolare i principi di equivalenza e di effettività nonché l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, non osta ad una normativa nazionale come quella controversa nei procedimenti principali, che prevede l'obbligo per il funzionario di far valere i diritti a prestazioni pecuniarie che non traggono origine direttamente dalla legge entro la fine dell'esercizio finanziario in corso, sempreché i ricorsi per la tutela dei diritti conferiti ai singoli dall'ordinamento dell'Unione non vengano esercitati in condizioni meno favorevoli di quelle stabilite per i ricorsi a tutela dei diritti pecuniari derivati dal diritto interno e una siffatta regola nazionale non causi ai singoli inconvenienti procedurali connessi al termine di decadenza tali da rendere eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

1 – Lingua originale: il francese.

2 – GU L 303, pag. 16.

3 – Il corsivo è mio.

4 – In prosieguo: la «Carta».

5 – C-307/05, Racc. pag. I-7109.

6 – Punti da 37 a 39.

7 – Punto 40.

8 – V., in tal senso, sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 46.

9 – V. punto 21 di dette osservazioni. Peraltro, la Corte ha sottolineato tale importanza della retribuzione al punto 33 della sentenza dell'11 novembre 2004, Delahaye (C-425/02, Racc. pag. I-10823).

10 – V. pag. 10 della proposta di direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [COM(1999) 565 def.].

11 – Per un'applicazione di detta direttiva ai funzionari, v. sentenze del 18 giugno 2009, Hütter (C-88/08, Racc. pag. I-5325); del 12 gennaio 2010, Wolf (C-229/08, Racc. pag. I-1); del 21 luglio

2011, Fuchs e Köhler (C-159/10 e C-160/10, Racc. pag. I-6919), nonché del 6 dicembre 2012, Dittrich e a. (C-124/11, C-125/11 e C-143/11, non ancora pubblicata nella Raccolta).

[12](#) – Tali esempi sono estratti dai seguenti siti Internet: http://www.dz-portal.de/003_menuue_links/008_bezuege/BDA.html e <http://www.pc-gehalt.de/Seiten/Besoldungsdienstalter.htm>.

[13](#) – C-297/10 e C-298/10, Racc. pag. I-7965.

[14](#) – Punti da 54 a 59.

[15](#) – V. sentenza del 6 novembre 2012, Commissione/Ungheria (C-286/12, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 60 e la giurisprudenza ivi citata).

[16](#) – Sentenza Hennigs e Mai, cit. (punto 72).

[17](#) – Idem.

[18](#) – Ibidem, punto 74.

[19](#) – Ibidem, punto 77.

[20](#) – V. sentenze Fuchs e Köhler, cit., punto 49 e la giurisprudenza ivi citata, e dell'11 aprile 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 82 e la giurisprudenza ivi citata).

[21](#) – Punto 84 di detta sentenza.

[22](#) – V. sentenza Hennigs e Mai, cit., punto 90 e la giurisprudenza ivi citata.

[23](#) – Ibidem, punti da 96 a 98.

[24](#) – V. sentenze del 22 novembre 2005, Mangold (C-144/04, Racc. pag. I-9981, punto 77), e del 12 gennaio 2010, Petersen (C-341/08, Racc. pag. I-47, punto 81).

[25](#) – C-18/95, Racc. pag. I-345.

[26](#) – C-399/09, Racc. pag. I-5573.

[27](#) – Citate sentenze Terhoeve, punto 57 e la giurisprudenza ivi citata, e Landtová, punto 51.

[28](#) – V., in particolare, sentenza dell'11 aprile 2013, Soukupová (C-401/11, non ancora pubblicata nella Raccolta).

[29](#) – V. supra, paragrafo 62.

[30](#) – V., in particolare, sentenze del 4 dicembre 1986, Federatie Nederlandse Vakbeweging (71/85, Racc. pag. 3855); del 24 marzo 1987, McDermott e Cotter (286/85, Racc. pag. 1453); del 13 dicembre 1989, Ruzius-Wilbrink (C-102/88, Racc. pag. 4311); del 27 giugno 1990, Kowalska (C-33/89, Racc. pag. I-2591), e del 7 febbraio 1991, Nimz (C-184/89, Racc. pag. I-297).

[31](#) – Sentenza del 19 novembre 1991 (C-6/90 e C-9/90, Racc. pag. I-5357).

[32](#) – V. punto 78 delle osservazioni scritte del governo tedesco.

[33](#) – C-246/09, Racc. pag. I-7003.

[34](#) – Punto 24.

[35](#) – V. sentenza del 27 giugno 2013, Agroconsulting-04 (C-93/12, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 35 e la giurisprudenza ivi citata).

[36](#) – Ibidem, punto 36 e la giurisprudenza ivi citata.

[37](#) – Ibidem, punto 39 e la giurisprudenza ivi citata.

[38](#) – V., in tal senso, sentenza del 25 novembre, Fuß (C-429/09, Racc. pag. I-12167, punto 73).

[39](#) – V. sentenza Bulicke, cit., punti 38 e 39. V. altresì ordinanza del 18 gennaio 2011, Berkizi-Nikolakaki (C-272/10, punto 51).

[40](#) – Infatti, l'articolo 4 della legge federale in materia di contabilità e finanza pubblica (Bundeshaushaltsordnung) prevede che l'anno finanziario coincide con l'anno civile e che il Ministero federale delle Finanze può stabilire regole diverse per specifiche materie.