

SENTENZA DELLA Corte (Seconda Sezione)

8 settembre 2011 (*)

«Direttiva 2000/78/CE – Artt. 2, n. 2, e 6, n. 1 – Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Artt. 21 e 28 – Contratto collettivo in materia di retribuzione degli agenti contrattuali del settore pubblico di uno Stato membro – Retribuzione fissata in base all’età – Contratto collettivo che abolisce la fissazione della retribuzione in base all’età – Mantenimento dei diritti acquisiti»

Nei procedimenti riuniti C-297/10 e C-298/10,

aventi ad oggetto domande di pronuncia pregiudiziale proposte, ai sensi dell’art. 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisioni 20 maggio 2010, pervenute in cancelleria il 16 giugno 2010, nelle cause

Sabine Hennigs (causa C-297/10)

contro

Eisenbahn-Bundesamt,

e

Land Berlin (causa C-298/10)

contro

Alexander Mai,

LA CORTE (Seconda Sezione),

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

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak

cancelliere: sig.ra A. Impellizzeri, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 26 maggio 2011,

considerate le osservazioni presentate:

- per la sig.ra Hennigs, dagli avv.ti M. Peiseler e A. Seulen, Rechtsanwälte;
- per il sig. Mai, dall’avv. H.-W. Behm, Rechtsanwalt;
- per il Land Berlin, dall’avv. J. Zeisberg, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, dai sigg. T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;
- per il governo belga, dalle sig.re M. Jacobs e C. Pochet, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, dai sigg. V. Kreuzschitz e J. Enegren, 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 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione degli artt. 21 e 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), del principio di non discriminazione in base all'età nonché 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 Tali domande sono state sollevate nell'ambito del contenzioso tra due agenti contrattuali del settore pubblico, la sig.ra Hennigs e il sig. Mai, e i loro rispettivi datori di lavoro, l'Eisenbahn Bundesamt e il Land Berlin, relativamente alla determinazione dell'importo delle loro retribuzioni.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

- 3 I 'considerando' nono, undicesimo, venticinquesimo e trentaseiesimo della direttiva 2000/78 enunciano quanto segue:
 - « (9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.
 - (...)
 - (11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.
 - (...)
 - (25) 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.
 - (...)
 - (36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizion[e] che adottino tutti i provvedimenti

necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente direttiva».

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 medesima direttiva così recita:

«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 (...).

6 Conformemente al suo art. 3, n. 1, lett. c), la direttiva 2000/78 si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene, in particolare, all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di retribuzione.

7 Ai sensi dell'art. 6 della medesima direttiva:

«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;

(...).

8 L'art. 16 della direttiva 2000/78 enuncia:

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

(...)

- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi (...) siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

9 L'art. 18 della direttiva 2000/78 precisa:

«Gli Stati membri (...) possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. (...)

Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. (...)».

10 La Repubblica federale di Germania si è avvalsa della suddetta facoltà, sicché il recepimento delle disposizioni della direttiva 2000/78 relative alla discriminazione basata sull'età e sugli handicap doveva avvenire all'interno di tale Stato membro entro e non oltre il 2 dicembre 2006.

La normativa nazionale

La normativa federale sulla parità di trattamento

11 La legge generale in materia di parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897; in prosieguo: l'«AGG»), ha trasposto la direttiva 2000/78.

12 L'art. 10 dell'AGG, rubricato «Ammissibilità di talune disparità di trattamento collegate all'età», così dispone:

«1. Fatto salvo l'art. 8, è ammissibile una disparità di trattamento collegata all'età laddove essa sia oggettiva, ragionevole e giustificata da una finalità legittima. I mezzi per il conseguimento di tale finalità devono essere appropriati e necessari. Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

(...)

2. 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;

(...)».

I contratti collettivi applicabili agli agenti contrattuali del settore pubblico

13 Secondo il giudice del rinvio, il livello delle retribuzioni degli agenti contrattuali del settore pubblico è determinato dalle parti sociali attraverso contratti collettivi.

– I contratti collettivi applicabili agli agenti contrattuali del Land Berlin (causa C-298/10)

14 All'epoca dei fatti all'origine della controversia, i rapporti di lavoro degli agenti contrattuali del Land Berlin erano disciplinati dal contratto collettivo degli agenti contrattuali del settore pubblico federale (Bundes-Angestellentarifvertrag), del 23 febbraio 1961 (in prosieguo: il «BAT»). Tale contratto collettivo era stato concluso per gli agenti contrattuali dello Stato federale, ma si applicava parimenti agli agenti contrattuali dei Länder e dei comuni.

15 Il BAT era stato integrato dal contratto collettivo n. 35 concluso in sua applicazione, relativo alle retribuzioni (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).

16 L'art. 27 del BAT recita come segue:

«A. Lavoratori di cui all'allegato 1a

(...)

1. Nel contratto collettivo relativo alle retribuzioni, le retribuzioni di base per i diversi gradi devono essere calcolate secondo l'anzianità anagrafica. La retribuzione di base corrispondente al primo livello di anzianità anagrafica (retribuzione di base iniziale) viene corrisposta dall'inizio del mese in cui l'agente ha compiuto, per i gradi da III a X, 21 anni e, per i gradi da I a IIb, 23 anni. Ogni due anni, fino al raggiungimento dell'ultimo livello di anzianità anagrafica (retribuzione di base finale), l'agente passa al livello retributivo successivo.

2. Se l'agente viene assunto nei gradi da III a X entro la fine del mese in cui compie 31 anni, riceve la retribuzione di base corrispondente al suo livello di anzianità anagrafica. Se viene assunto in un momento successivo, riceve la retribuzione di base corrispondente al livello di anzianità anagrafica che risulta diminuendo la sua età al momento dell'assunzione della metà degli anni oltre i 31. All'inizio del mese in cui l'agente compie un anno dispari, fino al raggiungimento della retribuzione di base finale, l'agente passa al livello retributivo successivo. Per gli agenti di grado da I a IIb, si applica analogamente quanto sopra previsto prendendo come riferimento, anziché i 31 anni, i 35.

(...)».

17 L'art. 27, parte C, del BAT prevede inoltre che, in determinate circostanze, possa essere presa in considerazione l'esperienza professionale maturata dall'agente anteriormente all'assunzione per classificarlo ad un livello superiore a quello che normalmente gli spetterebbe in ragione dell'età.

18 Il giudice del rinvio precisa, in merito al BAT, che la retribuzione di base è calcolata per grado. Il grado X rappresenta il grado più basso, il grado I quello più alto. L'inquadramento nei gradi da I a IIa presuppone, in linea di principio, che l'agente possieda un diploma di studi universitari. Quanto ai livelli di anzianità anagrafica, è precisato, a titolo di esempio, che per i gradi da I a IIb la retribuzione di base finale è conseguita con il livello di anzianità anagrafica n. 47, vale a dire quando l'agente compie l'età di 47 anni. Il BAT prevede pure che la retribuzione di base sia integrata da un'indennità detta «di residenza», intesa ad alleviare, in parte, gli oneri finanziari a carico dell'agente connessi alla sua situazione familiare.

19 Il giudice del rinvio riferisce che l'allegato 1c del contratto collettivo n. 35 concluso in applicazione del BAT, relativo alle retribuzioni, ha fissato le retribuzioni di base iniziali e finali per gli agenti dei gradi I-X a partire dal 1° maggio 2004. Detto giudice precisa altresì che il BAT è rimasto in vigore per gli agenti contrattuali del Land Berlin fino al 1° aprile 2010.

- I contratti collettivi applicabili agli agenti contrattuali dello Stato federale (causa C-297/10)
- 20 I rapporti di lavoro degli agenti contrattuali dello Stato federale erano disciplinati dal BAT e dal contratto collettivo n. 35 concluso in sua applicazione, relativo alle retribuzioni, fino al 1° ottobre 2005.
- 21 A partire da tale data il BAT e il contratto collettivo n. 35 concluso in sua applicazione, relativo alle retribuzioni, sono stati sostituiti, per quanto riguarda gli agenti dello Stato federale e quelli dei comuni, dal contratto per il pubblico impiego (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst; in prosieguo: il «TVöD»).
- 22 Il TVöD non prevede più i livelli di anzianità anagrafica né l'indennità «di residenza». Il sistema retributivo unico si basa su criteri quali l'attività esercitata, l'esperienza professionale e le prestazioni. L'attività esercitata determina il grado. L'esperienza professionale e le prestazioni determinano il livello.
- 23 Il 1° ottobre 2005 gli agenti contrattuali dello Stato federale sono stati inquadrati nel nuovo sistema retributivo previsto dal TVöD. I dettagli di tale inquadramento sono precisati nel contratto collettivo che disciplina il passaggio degli agenti contrattuali dello Stato al TVöD e il regime transitorio (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrecht; in prosieguo: il «TVÜ-Bund»).
- 24 La riclassificazione degli agenti contrattuali soggetti all'applicazione del BAT è avvenuta in due tempi.
- 25 Conformemente all'art. 5 del TVÜ-Bund, è stata dapprima calcolata una retribuzione di riferimento sulla base della retribuzione percepita nel mese di settembre 2005. Secondo il giudice del rinvio, questo tipo di riclassificazione consentiva all'agente di beneficiare di una retribuzione equivalente a quella percepita fino a quel momento, mantenendo così i diritti acquisiti.
- 26 Conformemente all'art. 6 del TVÜ-Bund, per un periodo di due anni, sulla base della retribuzione di riferimento, è stato attribuito agli agenti un livello intermedio individuale nell'ambito del grado in cui erano stati inquadrati. A partire dal 1° ottobre 2007, la riclassificazione definitiva è stata realizzata con il passaggio dal livello intermedio individuale al livello regolare immediatamente superiore all'interno del grado.
- 27 Avvenuta la riclassificazione definitiva degli agenti, la loro retribuzione evolve in funzione dei criteri fissati dal TVöD.

Cause principali e questioni pregiudiziali

La causa C-298/10

- 28 Il sig. Mai, nato il 28 dicembre 1967, è stato agente contrattuale del Land Berlin dal 16 marzo 1998 al 31 marzo 2009. Le sue funzioni erano quelle di direttore di una casa di cura. In tale veste era inquadrato nel grado Ia del BAT e percepiva una retribuzione di base lorda mensile di EUR 3 336,09. L'importo lordo mensile della retribuzione di base corrispondente al livello di anzianità anagrafica n. 47, in tale grado, era di EUR 3 787,14.
- 29 Il sig. Mai ha chiesto al proprio datore di lavoro di essere retribuito in funzione del livello di anzianità anagrafica n. 47, benché non avesse ancora compiuto i 47 anni. A suo avviso, infatti, lo scaglionamento della retribuzione di base per livelli di anzianità anagrafica

costituisce una discriminazione in base all'età che sfavorisce gli agenti più giovani. Egli ha intrapreso un'azione giudiziaria per ottenere dal Land Berlin il pagamento della retribuzione corrispondente al livello di anzianità anagrafica n. 47 nel grado la del BAT per il periodo compreso tra il 1° settembre 2006 e il 31 marzo 2009.

- 30 Nell'ambito di tale procedimento il Land Berlin ha proposto ricorso per cassazione («Revision») dinanzi al Bundesarbeitsgericht. A giudizio di quest'ultimo, il sig. Mai chiede una retribuzione che non è conforme alle disposizioni del BAT. La sua richiesta potrebbe essere accolta solo sul presupposto che il calcolo per livelli di anzianità anagrafica delle retribuzioni di base costituisca una discriminazione vertente sull'età, contraria all'art. 21 della Carta e alla direttiva 2000/78.
- 31 Il giudice del rinvio ricorda che, a termini dell'art. 6, n. 1, secondo comma, lett. b), della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento in base all'età può essere ammessa quando consiste, in particolare, nel fissare le condizioni di età per l'accesso a taluni vantaggi connessi all'occupazione.
- 32 I livelli di anzianità anagrafica previsti dal BAT potrebbero essere considerati rappresentare un'esperienza professionale. Tuttavia, l'esperienza professionale non sempre aumenterebbe con l'anzianità. A volte, anzi, diminuirebbe. In tal caso, il criterio dell'età non tradurrebbe in maniera generale l'esperienza professionale.
- 33 Il Bundesarbeitsgericht si chiede se il fatto che il BAT sia un contratto collettivo negoziato dalle parti sociali modifichi l'approccio alla problematica che si pone alla luce dell'art. 28 della Carta, il quale riconosce il diritto alla negoziazione collettiva e alla conclusione di contratti collettivi.
- 34 Ciò considerato, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se una disposizione in materia di retribuzione di un contratto collettivo per gli agenti contrattuali del settore pubblico, quale l'art. 27 del [BAT] in combinato disposto con il contratto collettivo n. 35 concluso in applicazione del BAT, relativo alle retribuzioni, che fissa le retribuzioni di base per i singoli gradi retributivi secondo livelli di anzianità anagrafica, violi il divieto di discriminazione in base all'età sancito dal diritto primario (attualmente art. 21 della [Carta]), come l'ha concretizzato la direttiva 2000/78, tenuto conto anche del diritto di negoziare contratti collettivi garantito dal diritto primario alle parti sociali (attualmente art. 28 della [Carta])».

La causa C-297/10

- 35 Dal 1° febbraio 2004 la sig.ra Hennigs lavora come ingegnere civile alle dipendenze dell'Eisenbahn-Bundesamt, che è un'autorità federale.
- 36 Nell'ambito del BAT l'interessata era inquadrata nel grado IVa dell'allegato 1a. Avendo 41 anni al momento dell'entrata in servizio, è stata inquadrata nel livello di anzianità anagrafica n. 35, in applicazione delle disposizioni dell'art. 27, parte A, n. 2, del BAT.
- 37 In occasione del passaggio dal BAT al TVöD, la sig.ra Hennigs è stata riclassificata sulla base di una retribuzione di riferimento di importo complessivo pari a EUR 3 185,33, calcolata in funzione del livello di anzianità anagrafica n. 37. In conseguenza di tale importo è stata inquadrata nel grado n. 11, ad un livello intermedio individuale compreso tra i livelli terzo e quarto. Alla data del 1° ottobre 2007 è stata classificata nel quarto livello del grado n. 11, ciò che le dava diritto ad una retribuzione lorda mensile di EUR 3 200.

- 38 La sig.ra Hennigs contesta non il suo grado, ma il livello dell'inquadramento. Se fosse stata classificata nel quinto livello del grado n. 11, così come sostiene, avrebbe percepito EUR 435 lordi in più al mese. Essa ha pertanto intrapreso le vie legali per ottenere tale inquadramento.
- 39 A suo avviso, il sistema dei livelli di anzianità anagrafica previsto dal BAT costituiva una discriminazione basata sull'età e il TVöD perpetua tale discriminazione.
- 40 Il Bundesarbeitsgericht, statuendo sul ricorso per «Revision» proposto dalla sig.ra Hennigs, fa osservare che una classificazione di quest'ultima, come essa richiede, nel quinto livello del grado n. 11 presupporrebbe che la sua riclassificazione non sia stata basata sulla retribuzione risultante dall'applicazione del BAT. Ciò sarebbe possibile solo se il BAT, nel prevedere il calcolo delle retribuzioni per livelli di anzianità anagrafica, sia stato illegittimo per violazione del principio di non discriminazione in base all'età. Sul punto il Bundesarbeitsgericht rinvia alla causa C-298/10.
- 41 Quanto al TVÜ-Bund, il giudice del rinvio si interroga sul margine di manovra di cui dispongono le parti sociali per passare da un regime convenzionale di retribuzione fissato in funzione dell'età ad uno fondato su altri criteri che riprenda, tuttavia, in parte, gli elementi di retribuzione anteriori. Si domanda anche se, nella valutazione della legittimità dell'obiettivo perseguito, si debba tener conto del diritto fondamentale alla negoziazione collettiva. Nell'ipotesi in cui le disposizioni transitorie risultino contrarie al principio di non discriminazione in base all'età, il Bundesarbeitsgericht si domanda se le parti sociali avrebbero dovuto mettere fine senza indugio al regime discriminatorio previsto dal BAT o se potevano mantenere parzialmente in vigore, in via provvisoria, talune disposizioni discriminatorie, al fine di preservare temporaneamente i diritti acquisiti dagli agenti interessati, e prevedere la scomparsa progressiva di tali disposizioni. Tali interrogativi costituiscono l'oggetto della seconda e della terza questione.
- 42 Al riguardo, il giudice del rinvio si chiede se l'onerosità dei costi che dovrebbe sopportare il datore di lavoro in caso di soppressione immediata delle cause della discriminazione possa costituire una giustificazione per il mantenimento temporaneo delle disposizioni discriminatorie. Questo punto costituisce l'oggetto della quarta questione.
- 43 Con la quinta questione il Bundesarbeitsgericht si interroga sul termine di cui disporrebbero le parti sociali per porre fine ad un regime convenzionale discriminatorio, tenuto conto del principio di tutela del legittimo affidamento che gli agenti hanno riposto nel regime convenzionale esistente.
- 44 Ciò considerato, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, delle quali la prima è identica a quella sollevata nella causa C-298/10:
- «1) Se una disposizione in materia di retribuzione di un contratto collettivo per gli agenti contrattuali del settore pubblico, quale l'art. 27 del [BAT] in combinato disposto con il contratto collettivo n. 35 concluso in applicazione del BAT, relativo alle retribuzioni, che fissa le retribuzioni di base per i singoli gradi retributivi secondo livelli di anzianità anagrafica, violi il divieto di discriminazione in base all'età sancito dal diritto primario (attualmente art. 21 della [Carta]), come l'ha concretizzato la direttiva [2000/78], tenuto conto anche del diritto di negoziare contratti collettivi garantito dal diritto primario alle parti sociali (attualmente art. 28 della [Carta]).
- 2) Qualora la Corte (...), o il Bundesarbeitsgericht sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte, risolva in senso affermativo la prima questione:

- a) se il diritto di negoziare contratti collettivi conferisca alle parti sociali un margine di manovra sufficiente per poter eliminare detta discriminazione facendo confluire gli agenti contrattuali in un nuovo sistema retributivo convenzionale che, mentre mantiene i diritti maturati con il vecchio contratto collettivo, sia fondato sui criteri dell'attività esercitata, delle prestazioni e dell'esperienza professionale;
- b) se la questione sub a) debba essere comunque risolta in senso affermativo qualora l'inquadramento definitivo degli agenti contrattuali provenienti dal vecchio contratto nei livelli previsti all'interno di un grado retributivo del sistema istituito dal nuovo contratto collettivo non dipenda unicamente dal livello di anzianità anagrafica raggiunto nel vecchio sistema convenzionale e gli agenti inquadrati in un livello più alto nel nuovo sistema dispongano, di regola, di una maggiore esperienza professionale rispetto a quelli inquadrati in un livello più basso.
- 3) Qualora la Corte (...), o il Bundesarbeitsgericht sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte, risolva in senso negativo la seconda questione, lett. a) e b):
- a) se la discriminazione indiretta fondata sull'età sia giustificata in quanto la tutela dei diritti acquisiti a livello sociale rappresenta un obiettivo legittimo e il temporaneo mantenimento, nell'ambito di un regime transitorio, di una disparità di trattamento tra lavoratori di età diverse appare un mezzo appropriato e necessario per raggiungere tale obiettivo, sempre che tale disparità di trattamento venga in seguito eliminata e che l'unica alternativa concreta sia di decurtare la retribuzione dei dipendenti più anziani;
- b) se la questione sub a) debba essere comunque risolta in senso affermativo, tenuto conto del diritto di negoziazione collettiva e della conseguente autonomia di contrattazione, laddove un siffatto regime transitorio sia stato concordato tra le parti sociali.
- 4) Qualora la Corte (...), o il Bundesarbeitsgericht sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte (...), risolva in senso negativo la terza questione, sub a) e b):
- se la violazione del divieto di discriminazione in base all'età sancito dal diritto primario, la quale inficia un sistema di retribuzione convenzionale e lo rende nel complesso illegittimo, possa essere eliminata, nonostante i maggiori costi che ne derivano ai datori di lavoro interessati e il diritto di negoziazione delle parti sociali, soltanto prendendo sempre come riferimento il livello di anzianità anagrafica più elevato nell'applicazione delle disposizioni in materia di retribuzione di un contratto collettivo, fino all'entrata in vigore di una nuova normativa conforme al diritto dell'Unione.
- 5) Qualora la Corte (...), o il Bundesarbeitsgericht sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte (...), risolva in senso negativo la quarta questione:
- se, alla luce del diritto di negoziazione delle parti sociali, sia compatibile con il divieto di discriminazione in base all'età sancito dal diritto dell'Unione e con l'esigenza di sanzioni efficaci in caso di violazione di tale divieto concedere alle parti sociali un termine limitato (per esempio di sei mesi) per sanare retroattivamente l'inefficacia del sistema retributivo concordato, precisando che, qualora non venga adottata una nuova normativa conforme al diritto dell'Unione entro il termine impartito, nell'applicazione del contratto collettivo si dovrà sempre prendere come riferimento il livello di anzianità anagrafica più elevato. In tal caso, quale margine temporale possa eventualmente essere concesso alle parti sociali per la retroattività delle nuove disposizioni conformi al diritto dell'Unione».

- 45 Con ordinanza 24 settembre 2010 il presidente della Corte ha disposto la riunione delle cause C-297/10 e C-298/10 ai fini delle fasi scritta e orale del procedimento nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazioni preliminari

- 46 Con le sue questioni pregiudiziali il giudice del rinvio chiede alla Corte di interpretare il principio di non discriminazione in base all'età, sancito dal diritto primario all'art. 21 della Carta, come l'ha concretizzato la direttiva 2000/78.
- 47 Si deve ricordare che la Corte ha riconosciuto l'esistenza di un principio di non discriminazione in base all'età che deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione e che è stato concretizzato dalla direttiva 2000/78 in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (v., in tal senso, sentenza 19 gennaio 2010, causa C-555/07, *Kücükdeveci*, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 21). Il divieto di qualsivoglia discriminazione fondata sull'età è parte integrante dell'art. 21 della Carta, che – a partire dal 1° dicembre 2009 – ha lo stesso valore giuridico dei Trattati.
- 48 Per rispondere alle questioni deferite occorre verificare se le misure di cui trattasi rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78.
- 49 Al riguardo, sia dal titolo e dal preambolo sia dal contenuto e dalla ratio di detta direttiva emerge che essa intende 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 i quali figura l'età (v. sentenza 12 ottobre 2010, causa C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark*, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 19).
- 50 Discende dal suo art. 3, n. 1, lett. c), che 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, in particolare, alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, comprese le condizioni di retribuzione.
- 51 Come risulta dalle informazioni fornite dal giudice del rinvio, le misure di cui trattasi regolamentano il sistema di retribuzione degli agenti contrattuali del settore pubblico. Tali misure attengono, dunque, alle condizioni di retribuzione dei detti agenti ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78.

Sulla prima questione nella causa C-297/10 e sulla questione unica nella causa C-298/10

- 52 Con la sua prima questione nella causa C-297/10 e la questione unica nella causa C-298/10, redatte in termini identici, il giudice del rinvio vuol sapere, in sostanza, se il principio di non discriminazione in base all'età sancito all'art. 21 della Carta e concretizzato dalla direttiva 2000/78 e, più in particolare, gli artt. 2 e 6, n. 1, di quest'ultima debbano essere interpretati nel senso che ostano a una misura prevista da un contratto collettivo, come quella di cui trattasi, in base alla quale, all'interno di ciascun grado, il livello di retribuzione di base di un agente contrattuale del settore pubblico è determinato, al momento della sua assunzione, in funzione della sua età anagrafica. Detto giudice si domanda inoltre se, per tale interpretazione, debba tenersi conto del diritto di negoziazione collettiva affermato all'art. 28 della Carta.

- 53 Per prima cosa occorre verificare se la normativa di cui trattasi comporti una disparità di trattamento in base all'età ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78. Al riguardo va rammentato che, ai fini di tale disposizione, per «"principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della medesima direttiva. L'art. 2, n. 2, lett. a), di quest'ultima precisa che, ai fini dell'applicazione del n. 1 di tale articolo, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1 della medesima direttiva, una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra in una situazione analoga.
- 54 Nelle fattispecie in esame, emerge dalle informazioni fornite dal giudice del rinvio che, nel sistema attuato dal BAT, la retribuzione di base per ogni lavoratore dipende in primo luogo dal suo inquadramento in grado. Il grado X rappresenta il grado minimo e il grado I quello massimo. L'inquadramento nei vari gradi è effettuato in funzione delle caratteristiche dell'attività esercitata dall'agente.
- 55 Dopodiché, all'interno di ciascun grado, la retribuzione di base dell'agente è fissata, al momento del suo inquadramento in tale grado, in funzione del livello di anzianità anagrafica cui appartiene. Ogni due anni egli ottiene la retribuzione di base corrispondente al livello di anzianità anagrafica successivo, fino al raggiungimento della retribuzione corrispondente all'ultimo livello del proprio grado.
- 56 Per esempio, un agente reclutato nel grado VIb all'età di 21 anni sarà classificato nel livello di anzianità anagrafica n. 21 di tale grado, mentre un agente di 27 anni reclutato nel medesimo grado sarà classificato nel livello di anzianità anagrafica n. 27.
- 57 Tale regola è attenuata quando l'agente è reclutato in una data posteriore alla fine del mese del suo trentunesimo compleanno (se è inquadrato in uno dei gradi da III a X) o del suo trentacinquesimo compleanno (se è inquadrato in uno dei gradi da I a IIb). In tale ipotesi, la retribuzione di base è quella corrispondente al livello di anzianità anagrafica che risulta diminuendo l'età dell'agente al momento della sua assunzione della metà degli anni oltre i 31 (o oltre i 35, a seconda del grado). Così, un agente come la sig.ra Hennigs, che aveva 41 anni al momento della sua assunzione nel grado IVa, ha ottenuto la retribuzione di base corrispondente al livello di anzianità anagrafica n. 35, in quanto il periodo compreso tra il suo trentunesimo e il suo quarantunesimo compleanno è stato calcolato solo per la metà.
- 58 Appare evidente, quindi, che la retribuzione di base ottenuta da due agenti reclutati lo stesso giorno nello stesso grado sarà differente a seconda della loro età al momento dell'assunzione. Ne risulta che tali due agenti versano in una situazione analoga e che uno dei due beneficia di una retribuzione di base inferiore a quella conseguita dall'altro. Tale agente è dunque oggetto, in ragione della sua età, di un trattamento meno favorevole di quello riservato all'altro agente.
- 59 Di conseguenza, il sistema di retribuzione messo in atto dall'art. 27 del BAT, in combinato disposto con il contratto collettivo n. 35 concluso in applicazione del BAT, relativo alle retribuzioni, instaura una disparità di trattamento fondata direttamente sul criterio dell'età, come recita l'art. 2, nn. 1 e 2, lett. a), della direttiva 2000/78.
- 60 Per seconda cosa occorre verificare se questa disparità di trattamento possa essere giustificata alla luce dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 61 Il primo comma di tale disposizione enuncia che una disparità di trattamento basata sull'età non costituisce discriminazione laddove sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, 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.

- 62 In questa fase dell'esame delle cause principali, e come il giudice del rinvio la invita a fare, la Corte deve accertare se il fatto che il BAT sia un contratto collettivo modifichi la valutazione della giustificazione della disparità di trattamento in base all'età prevista dall'art. 27 del BAT, in combinato disposto con il contratto collettivo n. 35 concluso in applicazione del BAT, relativo alle retribuzioni.
- 63 A tale riguardo risulta chiaramente dall'art. 16, n. 1, lett. b), della direttiva 2000/78 che, non diversamente dalle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative, anche i contratti collettivi devono rispettare il principio messo in atto da detta direttiva.
- 64 Allo stesso modo, l'art. 18 di detta direttiva precisa che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto tale direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi.
- 65 La Corte ha più volte dichiarato che le parti sociali a livello nazionale possono, allo stesso titolo degli Stati membri, prendere misure che prevedano disparità di trattamento in ragione dell'età, conformemente all'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78. Come gli Stati membri, esse dispongono di un ampio margine discrezionale nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo (v. sentenze 16 ottobre 2007, causa C-411/05, Palacios de la Villa, Racc. pag. I-8531, punto 68, e 12 ottobre 2010, causa C-45/09, Rosenblatt, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 41). Entro tale margine di valutazione è necessario che la disparità di trattamento basata sull'età sia appropriata e necessaria alla realizzazione di tale scopo.
- 66 Le misure adottate attraverso la contrattazione collettiva hanno natura diversa da quelle adottate unilateralmente per via legislativa o regolamentare dagli Stati membri, in quanto le parti sociali, esercitando il loro diritto fondamentale alla negoziazione collettiva riconosciuto all'art. 28 della Carta, hanno avuto cura di definire un equilibrio tra i loro rispettivi interessi (v., in tal senso, sentenza Rosenblatt, cit., punto 67 e la giurisprudenza ivi citata).
- 67 Siccome il diritto alla negoziazione collettiva proclamato all'art. 28 della Carta rientra nell'ambito delle disposizioni del diritto dell'Unione, lo si deve esercitare conformemente a quest'ultimo (v., in tal senso, sentenze 11 dicembre 2007, causa C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union, detta «Viking Line», Racc. pag. I-10779, punto 44, e 18 dicembre 2007, causa C-341/05, Laval un Partneri, Racc. pag. I-11767, punto 91).
- 68 Pertanto, quando adottano misure soggette all'applicazione della direttiva 2000/78, la quale concretizza, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione in base all'età, le parti sociali devono agire nel rispetto di detta direttiva (v., in tal senso, sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, Racc. pag. I-5535, punto 22).
- 69 Per valutare se l'obiettivo perseguito dalla misura di cui trattasi sia legittimo e se la misura medesima sia appropriata e necessaria per il raggiungimento dello stesso, si deve rilevare che il giudice del rinvio e il governo tedesco riferiscono che tale retribuzione più elevata sarebbe giustificata dalla più lunga esperienza professionale dell'agente e che compenserebbe la sua fedeltà all'azienda. Peraltro, secondo una parte della dottrina e dei giudici di merito, la retribuzione di base più elevata di cui beneficiano gli agenti più anziani all'atto del reclutamento varrebbe a compensare le loro spesso più elevate necessità finanziarie, quali dovute alla loro situazione sociale.
- 70 Quanto all'argomento avanzato dal governo tedesco nel senso della necessità di compensare le maggiori necessità finanziarie degli agenti più anziani, quali dovute al

contesto sociale degli stessi, occorre, da un lato, rilevare che non è dimostrato che esiste una correlazione diretta tra l'età degli agenti e i loro bisogni finanziari. Infatti, un agente giovane può dover sopportare carichi di famiglia importanti, mentre uno più anziano essere celibe e senza figli a carico. D'altro lato, il giudice del rinvio ha precisato che la retribuzione di base degli agenti contrattuali del settore pubblico è integrata da un'indennità «di residenza» il cui importo varia in funzione dei carichi di famiglia dell'agente.

- 71 Nelle osservazioni presentate alla Corte il governo tedesco precisa che il criterio dell'età, applicato per fissare la retribuzione di base in sede di assunzione, sarebbe solo un modo più comodo di costituire categorie di agenti tenendo conto globalmente della loro esperienza professionale. Al momento di mettere in atto il regime risultante dal BAT sussisteva una relazione diretta tra l'età degli agenti e le prestazioni loro richieste. Quando l'assunzione ha luogo dopo che l'agente ha compiuto i 31 (o i 35) anni, non è più solo l'età che determina il suo livello di retribuzione. Ciò perché, a partire da un certo momento, non tutta l'esperienza professionale delle persone reclutate in età più avanzata è utile ai fini dell'attività che eserciteranno. La misura in esame sarebbe intesa, quindi, ad un obiettivo legittimo e risulterebbe appropriata e necessaria.
- 72 Risulta da tali osservazioni che l'obiettivo menzionato tanto dal giudice del rinvio quanto dal governo tedesco consiste nel voler istituire una tariffa di retribuzione degli agenti contrattuali del settore pubblico che possa tener conto della loro esperienza professionale. 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'art. 6, n. 1, primo comma, della direttiva 2000/78. Si deve ricordare che la Corte ha riconosciuto che 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 (v. sentenze 3 ottobre 2006, causa C-17/05, Cadman, Racc. pag. I-9583, punto 34, e 18 giugno 2009, causa C-88/08, Hütter, Racc. pag. I-5325, punto 47). Ne consegue che tale obiettivo è «legittimo» ai sensi della suddetta disposizione.
- 73 Occorre poi verificare, a termini della medesima disposizione, se, nell'ambito dell'ampio margine di apprezzamento riconosciuto alle parti sociali e ricordato al punto 65 della presente sentenza, i mezzi impiegati per conseguire detto obiettivo siano «appropriati e necessari».
- 74 La Corte ha riconosciuto 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 (v., in tal senso, sentenze 17 ottobre 1989, causa 109/88, Danfoss, Racc. pag. 3199, punti 24 e 25; Cadman, cit., punti 34 e 35, e Hütter, cit., punto 47).
- 75 Orbene, se è vero che la misura di cui trattasi consente all'agente di scalare i livelli del grado in cui è inquadrato man mano che la sua età e dunque la sua anzianità di servizio avanzano, non si può non osservare come, al momento della sua assunzione, l'inquadramento iniziale in un dato livello di un dato grado di un agente senza alcuna esperienza professionale sia fondato solo sulla sua età.
- 76 Per esempio, un agente senza alcuna esperienza professionale ingaggiato all'età di 30 anni per un impiego classificato in un grado compreso tra il III e il X percepirà, una volta assunto, una retribuzione di base equivalente a quella percepita da un agente di pari età, che riveste il medesimo impiego, ma che è stato assunto all'età di 21 anni ed è forte ormai di un'anzianità e di un'esperienza professionale in quel posto di nove anni. Allo stesso modo, il primo agente raggiungerà il livello massimo del suo grado con un'anzianità e un'esperienza professionale minori di quelle acquisite dal secondo agente, assunto all'età di 21 anni nel livello di base del suo grado. A tale proposito, se è vero che l'art. 27, parte C, del BAT

prevede la possibilità, in determinate circostanze, di tener conto dell'esperienza professionale maturata dall'agente anteriormente alla sua assunzione per inquadrarlo in un livello superiore a quello che normalmente gli verrebbe attribuito in funzione dell'età, il governo tedesco ha precisato in udienza che, nell'ipotesi contraria, l'assenza di esperienza professionale dell'agente non comporta che questi venga inquadrato in un livello inferiore a quello che gli è attribuito in base all'età.

- 77 Ne consegue che la determinazione in funzione dell'età del livello di retribuzione di base di un agente contrattuale del settore pubblico al momento dell'assunzione eccede quanto necessario e appropriato per raggiungere l'obiettivo legittimo invocato dal governo tedesco, e cioè tener conto dell'esperienza professionale acquisita dall'agente prima di essere assunto. In proposito si deve rilevare che 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 dell'obiettivo legittimo summenzionato. Il fatto che, per un gran numero di agenti assunti giovani, il livello di inquadramento corrisponda all'esperienza professionale maturata e che il criterio dell'età si confonda il più delle volte con la loro anzianità non infirma tale valutazione.
- 78 Alla luce dell'insieme delle considerazioni sopra svolte, occorre risolvere la questione unica nella causa C-298/10 e la prima nella causa C-297/10 dichiarando che il principio di non discriminazione in base all'età sancito all'art. 21 della Carta e concretizzato dalla direttiva 2000/78 e, più in particolare, gli artt. 2 e 6, n. 1, di quest'ultima devono essere interpretati nel senso che ostano a una misura prevista da un contratto collettivo, come quella oggetto delle cause principali, a termini della quale, nell'ambito di ciascun grado, il livello di retribuzione di base di un agente contrattuale del settore pubblico è determinato, al momento dell'assunzione di tale agente, in funzione della sua età. Al riguardo, il fatto che il diritto dell'Unione osti a tale misura e che quest'ultima sia compresa in un contratto collettivo non pregiudica il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi riconosciuto all'art. 28 della Carta.

Sulla seconda e sulla terza questione nella causa C-297/10

- 79 Con la seconda e la terza questione nella causa C-297/10, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio si chiede, in sostanza, se gli artt. 2 e 6, n. 1, della direttiva 2000/78, nonché l'art. 28 della Carta, debbano essere interpretati nel senso che ostano a che le parti sociali siano libere di porre fine alla discriminazione in base all'età facendo passare gli agenti contrattuali sotto un nuovo regime convenzionale di retribuzione che sia fondato su criteri oggettivi, ma mantenga al contempo, per assicurare la transizione verso tale nuovo regime convenzionale di retribuzione, una disparità di trattamento tra lavoratori di età diverse, qualora la discriminazione che ne deriva sia giustificata dalla preservazione dei diritti acquisiti, questa sia progressivamente ridotta e la sola altra soluzione praticabile sia di decurtare la retribuzione degli agenti più anziani.
- 80 In via preliminare, quanto ai rapporti tra l'attuazione del principio di non discriminazione in base all'età come concretizzato dalla direttiva 2000/78 e il diritto di negoziazione collettiva riconosciuto all'art. 28 della Carta, occorre rinviare alle considerazioni svolte ai punti 62-68 della presente sentenza.
- 81 Come è stato precisato ai punti 19-25 della presente sentenza, il BAT e il contratto collettivo n. 35 concluso in sua applicazione, relativo alle retribuzioni, sono stati sostituiti, per quanto riguarda gli agenti dello Stato federale, dal TVöD, a far data dal 1° ottobre 2005. Il sistema di retribuzione messo in atto dal TVöD non prevede più livelli di anzianità anagrafica né indennità «di residenza», bensì ha introdotto una retribuzione unica. Quest'ultima è fissata secondo criteri quali l'attività esercitata, l'esperienza professionale e le prestazioni dell'agente. Questi ultimi due criteri servono a determinare il livello di retribuzione all'interno

di ciascun grado. Le disposizioni transitorie per la riclassificazione degli agenti nell'ambito del passaggio dal sistema di retribuzione istituito dal BAT a quello risultante dal TVöD sono state stabilite dal TVÜ-Bund.

- 82 Nel sistema messo in atto dal TVÜ-Bund, ogni agente interessato dalla riclassificazione ha percepito una retribuzione, detta «retribuzione di riferimento», di importo equivalente alla retribuzione percepita in precedenza. Tale retribuzione di riferimento corrispondeva ad un livello intermedio individuale attribuito per una durata di due anni. Alla fine di questo arco di tempo la riclassificazione definitiva è stata realizzata con il passaggio dal livello intermedio individuale al livello normale immediatamente successivo nel grado in questione.
- 83 Il giudice del rinvio vuol sapere se il sistema di classificazione transitorio messo in atto dal TVÜ-Bund per il passaggio dal sistema di retribuzione istituito dal BAT a quello risultante dal TVöD, da un lato, instauri o perpetui una disparità di trattamento fondata sull'età e, dall'altro, sia giustificato dal fatto che le parti sociali hanno cercato di mantenere i diritti acquisiti degli agenti in materia di retribuzione.
- 84 Riguardo alla questione se il TVÜ-Bund introduca una disparità di trattamento in base all'età ai sensi dell'art. 2, nn. 1 e 2, della direttiva 2000/78, risulta dalle constatazioni effettuate dal giudice del rinvio che la classificazione degli agenti in un livello intermedio individuale garantiva all'agente una retribuzione di riferimento di importo equivalente a quello che questi percepiva nell'ambito del BAT. Ebbene, la retribuzione che era percepita in applicazione del BAT era composta principalmente dalla retribuzione di base quale calcolata, al momento dell'assunzione, esclusivamente in funzione dell'età dell'agente. Come la Corte ha precisato al punto 59 della presente sentenza, la modalità di calcolo della retribuzione di base comportava una disparità di trattamento direttamente fondata sul criterio dell'età, ai sensi delle disposizioni dell'art. 2, nn. 1 e 2, lett. a), della direttiva 2000/78. Prendendo come base per la fissazione della retribuzione di riferimento la retribuzione percepita anteriormente, il sistema messo in atto dal TVÜ-Bund 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.
- 85 Questa disparità di trattamento può perpetuarsi nell'ambito del TVöD, giacché, secondo le indicazioni fornite dal giudice del rinvio, la riclassificazione definitiva è stata realizzata a partire dal livello intermedio individuale attribuito a ciascun agente nell'ambito del TVÜ-Bund.
- 86 Emerge da tali considerazioni che, tanto nell'ambito del TVÜ-Bund quanto in quello del TVöD, tra gli agenti interessati dal passaggio dal sistema di retribuzione risultante dal BAT a quello risultante dal TVöD taluni percepiscono una retribuzione inferiore a quella percepita da altri, che versano in una situazione analoga, unicamente a motivo dell'età all'atto dell'assunzione; ciò costituisce una discriminazione diretta basata sull'età, di cui all'art. 2 della direttiva 2000/78.
- 87 Occorre verificare, pertanto, se tale disparità di trattamento in base all'età possa essere giustificata alla luce dell'art. 6, n. 1, di detta direttiva.
- 88 A tal fine si deve accertare, facendo riferimento ai principi enunciati ai punti 61 e 65 della presente sentenza, se la disparità di trattamento in base all'età contenuta nel TVÜ-Bund e, conseguentemente, nel TVöD sia una misura che persegue un obiettivo legittimo e se sia appropriata e necessaria al raggiungimento dello stesso.
- 89 Quanto all'obiettivo legittimo perseguito dalle parti sociali in sede di negoziazione del TVöD e del TVÜ-Bund, risulta sia tanto dalla decisione di rinvio sia dalle osservazioni del governo tedesco che la riclassificazione degli agenti nel nuovo regime convenzionale di retribuzione è

stata effettuata assicurando che essi conservassero i diritti acquisiti e mantenessero la retribuzione anteriore.

- 90 Al riguardo, nel contesto di una restrizione alla libertà di stabilimento, la Corte ha affermato che la tutela dei diritti acquisiti da una categoria di persone costituisce un motivo imperativo di interesse generale che giustifica tale restrizione, a condizione tuttavia che la misura restrittiva non ecceda quanto necessario a tale tutela (v., in tal senso, sentenza 6 dicembre 2007, causa C-456/05, Commissione/Germania, Racc. pag. I-10517, punti 63 e 65).
- 91 Risulta, quanto alle disposizioni dei contratti collettivi di cui trattasi, che le parti sociali hanno avuto come obiettivo di sostituire un regime convenzionale di retribuzione fondato in gran parte sull'età, e per questo discriminatorio, con un nuovo regime fondato su criteri oggettivi. Stando a quanto il governo tedesco riferisce alla Corte, se il passaggio dal sistema istituito dal BAT a quello risultante dal TVöD fosse avvenuto senza misure transitorie, il 55% degli agenti contrattuali dello Stato federale avrebbe subito una perdita media mensile di EUR 80. Per ovviare a tale inconveniente, le parti sociali hanno previsto il mantenimento delle retribuzioni anteriori. Secondo il governo tedesco, l'elaborazione di un regime transitorio diretto a proteggere i vantaggi acquisiti ha costituito parte integrante del compromesso raggiunto tra le parti sociali al momento della conclusione del TVöD.
- 92 A tale proposito la Corte ha affermato che il fatto di lasciare alle parti sociali la cura di definire un equilibrio tra i loro rispettivi interessi offre una flessibilità non trascurabile, ciascuna delle parti potendo eventualmente recedere dall'accordo (v. citate sentenze Palacios de la Villa, punto 74, e Rosenblatt, punto 67). Appare evidente, quindi, che il mantenimento delle retribuzioni anteriori, e conseguentemente di un regime discriminatorio in base all'età, hanno avuto l'obiettivo di evitare perdite di retribuzioni e sono stati decisivi per permettere alle parti sociali di realizzare il passaggio dal sistema istituito dal BAT a quello del TVöD. Per questo motivo, il regime transitorio del TVÜ-Bund dev'essere considerato inteso a perseguire un obiettivo legittimo ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78.
- 93 Occorre ancora esaminare, a termini di suddetta disposizione, se i mezzi impiegati per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari.
- 94 Al riguardo il giudice del rinvio fa valere che l'unico modo per evitare una riduzione delle retribuzioni degli agenti era classificarli in un livello intermedio individuale che garantisse una retribuzione corrispondente a quella percepita in precedenza.
- 95 Si deve osservare che il sistema di riclassificazione degli agenti messo in atto dal TVöD e dal TVÜ-Bund concerne solamente gli agenti già in servizio.
- 96 Peraltro, a seguito della riclassificazione definitiva, la retribuzione degli agenti cambierà in funzione dei soli criteri previsti dal TVöD, tra i quali non figura l'età. Se ne inferisce che gli effetti discriminatori sono destinati a scomparire man mano che la retribuzione degli agenti evolve.
- 97 Per il suo carattere transitorio e limitato nel tempo questa situazione si distingue da quella che ha dato luogo alla sentenza 1° marzo 2011, causa C-236/09, Association belge des Consommateurs Test-Achats e a. (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 32), dove la Corte ha dichiarato che una possibilità di derogare senza limiti di tempo al principio di non discriminazione in base al sesso era contraria alla realizzazione dell'obiettivo di uguaglianza tra uomini e donne.
- 98 Emerge, così, che non era irragionevole, per le parti sociali, adottare le misure transitorie messe in atto dal TVÜ-Bund; che queste ultime sono appropriate per evitare una perdita di entrate agli agenti contrattuali dello Stato federale e che non eccedono quanto necessario a

raggiungere tale obiettivo, tenuto conto dell'ampio margine di manovra riconosciuto alle parti sociali nella determinazione delle retribuzioni.

- 99 Alla luce delle considerazioni precedenti occorre, così, risolvere la seconda e la terza questione nella causa C-297/10 dichiarando che gli artt. 2 e 6, n. 1, della direttiva 2000/78 nonché l'art. 28 della Carta devono essere interpretati nel senso che non ostano ad una misura prevista da un contratto collettivo, come quella oggetto della causa principale, che sostituisce un regime di retribuzione che comporta una discriminazione in base all'età con un regime di retribuzione fondato su criteri oggettivi, mantenendo al contempo, per un periodo transitorio e limitato nel tempo, taluni effetti discriminatori del primo dei due regimi allo scopo di assicurare agli agenti in servizio il passaggio a quello nuovo senza che debbano subire una riduzione del reddito.
- 100 Tenuto conto della risposta fornita alla seconda e alla terza questione, non occorre rispondere alle altre questioni sollevate.

Sulle spese

- 101 Nei confronti delle parti nelle cause principali 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 (Seconda Sezione) dichiara:

- 1) **Il principio di non discriminazione in base all'età sancito all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e concretizzato dalla 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, e, più in particolare, gli artt. 2 e 6, n. 1, di detta direttiva devono essere interpretati nel senso che ostano a una misura prevista da un contratto collettivo, come quella oggetto delle cause principali, a termini della quale, nell'ambito di ciascun grado, il livello di retribuzione di base di un agente contrattuale del settore pubblico è determinato, al momento dell'assunzione di tale agente, in funzione della sua età. Al riguardo, il fatto che il diritto dell'Unione osti a tale misura e che quest'ultima sia compresa in un contratto collettivo non pregiudica il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi riconosciuto all'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.**
- 2) **Gli artt. 2 e 6, n. 1, della direttiva 2000/78 nonché l'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che non ostano ad una misura prevista da un contratto collettivo, come quella oggetto della causa principale C-297/10, che sostituisce un regime di retribuzione che comporta una discriminazione in base all'età con un regime di retribuzione fondato su criteri oggettivi, mantenendo al contempo, per un periodo transitorio e limitato nel tempo, taluni effetti discriminatori del primo dei due regimi allo scopo di garantire agli agenti in servizio il passaggio a quello nuovo senza che debbano subire una riduzione del reddito.**

Firme