

La Corte di Giustizia ancora alle prese con le discriminazioni fondate sull'età: tra comportamenti discriminatori ed effettività delle tutele

di Milena Anna Impicciatore

Title: The Court of Justice still on age-based discrimination: between discriminatory behaviours and the effectiveness of protections

Keywords: Discrimination by age; Directive (EC) 2000/78; Equivalence and effectiveness principles.

1. – Il diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea, fino agli albori del nuovo millennio, si è occupato in prevalenza di discriminazioni di genere in ambito occupazionale o di sicurezza sociale, che trovavano la loro fonte di tutela nell'art. 119 del Trattato di Roma, solo con le due direttive gemelle adottate nel 2000 il panorama delle ragioni discriminatorie si è ampliato includendo fattori che mai erano stati considerati fino ad allora, tra cui l'età. La prima traccia delle cosiddette discriminazioni non di genere si rinviene nell'ex art. 13 TCE (oggi art. 19 TFUE) che attribuiva al Consiglio il potere di adottare «provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali», che diviene di fatto la base giuridica delle direttive (CE) 2000/43 e 2000/78. Dunque si assiste ad una vera e propria espansione del diritto antidiscriminatorio che trova la sua conferma nella Carta dei diritti fondamentali approvata a Nizza, segnatamente con il suo art. 21 che sancisce l'inserimento della non discriminazione fra i diritti fondamentali della persona e dunque tra i principi generali del diritto dell'Unione (M. Roccella, T. Treu, M.P. Aimo, D. Izzi, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Cedam, 2019, 321 ss.).

Tra i diversi fattori discriminatori di “nuova” generazione, non vi è dubbio che l'età sia stato quello più presente nell'elaborazione giurisprudenziale della Corte di Lussemburgo, nonostante sia sempre stato considerato come una sorta di fattore di discriminazione di «seconda classe» (O. Bonardi, *Le discriminazioni basate sull'età*, in M. Barbera (cur.), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, 138 e ss.), tanto da essere anche definito come la «cenerentola» delle discriminazioni (D. Izzi, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, 2005, 388; M. Roccella, D. Izzi, *Lavoro e diritto nell'Unione europea*, Cedam, 2010, 115).

La ragione che ha fatto guadagnare tali definizioni alla discriminazione per età, trova il suo fondamento proprio nella direttiva (CE) 2000/78, all'art. 6, paragrafo 1, che contiene un'ampia deroga che riguarda esclusivamente l'età e che ha animato un fervente dibattito dottrinale oltre ad essere stata più volte attenzionata dalla Corte europea. Questa norma, posta all'attenzione della Corte anche nella sentenza in esame, di fatto esclude le discriminazioni dirette per età dall'ambito di applicazione del divieto, attraverso una formula che richiama quella impiegata per le discriminazioni indirette, e più precisamente vede un vero e proprio ricorso ad una clausola generale. Il dibattito dottrinale si è focalizzato in particolare sul fatto che mentre per tutti gli altri fattori discriminatori il legislatore ha l'obbligo di indicare tassativamente e preventivamente le eccezioni al divieto di discriminazione, nel caso della discriminazione per età non sussiste tale obbligo, ma vi è la possibilità di giustificare successivamente ogni disparità di trattamento fondata direttamente sull'età dimostrando la sussistenza dei requisiti previsti dalla clausola generale (O. Bonardi, *Da cavallo di Troia a leva di Archimede. Previdenza complementare e diritto antidiscriminatorio in Europa*, in *W.P. «Massimo D'Antona»*, n. 83/2010, 34; sulla natura peculiare della deroga v. D. Izzi, *Eguaglianza e differenze*, op. cit., 63; B. Hepple, *Age discrimination in Employment: Implementing the frame work Directive 2000/78/EC*, in S. Fredman, S. Spencer (cur.), *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Prospective*, Hart Publishing, 2003, 85).

Il sospetto di una più blanda applicazione del divieto di discriminazione per età è stato superato grazie alla nota sentenza *Mangold* che, pur tra le numerose critiche sollevate, ha permesso alla Corte di introdurre un criterio rigoroso di *strict necessity*, che richiede un effettivo accertamento in ordine alla sussistenza della finalità legittima perseguita, che per essere tale deve rientrare tra le finalità indicate dall'art. 6 della direttiva, e grava in capo allo Stato membro, che ha adottato la misura nazionale controversa, dimostrare che tale misura rappresenti effettivamente un mezzo appropriato e necessario a conseguire la finalità legittima (v. ad es. v. O. Bonardi, *Le clausole di non regresso e il divieto di discriminazione per motivi di età secondo la Corte di Giustizia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2006, II, 266 ss.; L. Calafà, *Clausole di non regresso e divieti di discriminazione per età: il caso Mangold e i limiti alla discrezionalità del legislatore nazionale in materia di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, II, 222 ss.; V. Piccone, S. Sciarra, *Principi fondamentali dell'ordinamento comunitario, obbligo di interpretazione conforme*, in *Foro it.*, 2006, IV, 342)

Si può certamente ritenere che a partire dalla sentenza *Mangold* il divieto di discriminazione per età ha finalmente assunto un ruolo di portata analoga a quella di cui già godevano gli altri fattori di discriminazione, lasciando il posto di rango inferiore in cui era stata impropriamente collocata.

La sentenza *Mangold* ha, infatti, avuto anche il ruolo, ben più importante di quello già citato, di ricondurre il divieto di discriminazione per età nel novero dei principi generali dell'ordinamento dell'Unione europea. Sullo stesso solco interpretativo la Corte nella pronuncia della sentenza *Kucukdeveci* ribadisce la natura di principio generale di non discriminazione per ragioni di età, sancendo che esso è applicazione del principio generale della parità di trattamento e «trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri», per poi venire consacrato nell'art. 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che, in ragione dell'art. 6, paragrafo 1, TUE assume il medesimo valore di fonte attribuito ai Trattati. In tal senso la Corte riafferma quanto già sostenuto in *Mangold* ovvero che il principio di non discriminazione trova solo «specificazione» nella direttiva (CE) 2000/78.

2. – La sentenza in esame ha ad oggetto tre pronunce pregiudiziali, proposte alla Corte di Lussemburgo dal Tribunale amministrativo di Halle in Germania, che

vertono sull'interpretazione della direttiva (CE) 2000/78, in particolare degli artt. 2, 6, 9 e 17, e dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Le tre cause sono state riunite nella decisione della Settima Sezione della Corte poiché il tema del contendere è lo stesso, in particolare, le questioni poste all'attenzione della Corte europea hanno ad oggetto la discriminazione per età che i ricorrenti, nei procedimenti principali, lamentano di aver subito da parte del Land Sassonia Anhalt presso cui rivestono rispettivamente la funzione di giudice e di dipendenti pubblici.

Secondo la complessa ricostruzione dei giudici, i ricorrenti nel corso del 2012 presentano ciascuno reclamo al Land tedesco avverso la determinazione della loro retribuzione a decorrere dalla data della loro assunzione e fino al 31 marzo 2011, adducendo una discriminazione basata sull'età e chiedendo un indennizzo ai sensi dell'art. 15 paragrafo 2 dell'AGG, disciplina di tutela contro le discriminazioni che recepisce la direttiva (CE) 2000/78 nell'ordinamento giuridico tedesco. Più nello specifico l'art. 15, paragrafo 2, dell'AGG è finalizzato all'adempimento degli obblighi della Repubblica federale di Germania previsti dall'art.17 della Direttiva, prevedendo il risarcimento del danno morale prodotto da una discriminazione fondata sull'età.

Di fatto, come si evince dalla ricostruzione della Corte, fino alla data del 31 marzo del 2011 i ricorrenti sono stati remunerati ai sensi della legge federale tedesca sulla retribuzione dei dipendenti pubblici del 6 agosto 2002 (in seguito modificata nel luglio 2006), in funzione della quale il livello di stipendio iniziale dei giudici e dipendenti pubblici, all'interno di ciascun grado, veniva determinato, all'atto dell'assunzione, in base all'età di ciascun lavoratore.

La vicenda dei tre ricorrenti è stata però attraversata da un altro passaggio essenziale ai fini del giudizio, ovvero il Land Sassonia Anhalt, in seguito a due pronunce della Corte costituzionale federale di Germania, che lo condannava ad adeguare la retribuzione di giudici e dipendenti pubblici al minimo legale imposto dalla Legge fondamentale tedesca, adotta due leggi rispettivamente del dicembre 2015 e del dicembre 2016 volte ad aumentare la retribuzione dei giudici e dipendenti pubblici retroattivamente a partire dal 2008. Il calcolo dell'aumento di retribuzione, fino al 31 marzo 2011, veniva effettuato secondo una percentuale dello stipendio base che i dipendenti pubblici e i giudici avevano effettivamente percepito, nel corso di ciascun anno pertinente, ai sensi della precedente legge federale sulla retribuzione dei dipendenti pubblici. Dunque anche nel calcolo della integrazione di stipendio (dal 2008 al 31 marzo 2011) la retribuzione considerata quale base del computo era proporzionata all'età dei lavoratori.

Nel corso del 2016, il Land Sassonia Anhalt ha respinto i tre reclami sostenendo che le istanze per la richiesta di indennizzo, previsto dall'articolo 15, paragrafo 2, dell'AGG, sono pervenute oltre il termine previsto al paragrafo 4 dello stesso articolo e fissato in due mesi dal momento in cui si viene a conoscenza della condizione di discriminazione sofferta. In particolare, in tale caso la decorrenza del termine era fissata all'8 settembre 2011, giorno della pronuncia della sentenza nelle cause riunite *Hennigs e Mai* (Corte di giust. 8-09-2011, c-297/10 e c-298/10, *Hennigs e Mai*).

Nello stesso anno, a seguito di questa decisione da parte del Land tedesco, ognuno dei tre ricorrenti nei procedimenti principali ha presentato ricorso dinanzi al giudice del rinvio per ottenere la condanna del Land Sassonia Anhalt a versare loro l'indennizzo previsto ai sensi dell'art. 15, paragrafo 2, dell'AGG ritenendo di aver subito una discriminazione

Di fatto, nel rigetto dei reclami, la sentenza *Hennigs e Mai* sembra essere stata considerata dal Land tedesco come una sorta di spartiacque poiché ha stabilito che il principio di non discriminazione in base all'età sancito dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali e attuato dalla direttiva (CE) 2000/78, agli artt. 2 e 6, paragrafo

1, osta a che il livello dello stipendio base di un dipendente del settore pubblico (nello specifico agente contrattuale) sia determinato, all'atto dell'assunzione, in ragione della sua età. Questa scelta però è parsa alquanto confusa, viste le indicazioni fornite nel procedimento dal giudice del rinvio, per due ragioni essenziali: la prima è che dopo la pronuncia della Corte di Giustizia lo stesso Land Sassonia Anhalt ha deciso di adottare la linea di indirizzo del Ministero federale dell'Interno, espressa attraverso ben due circolari rispettivamente del 27 gennaio e del 23 marzo 2012, secondo la quale le autorità federali avrebbero dovuto respingere qualsiasi reclamo presentato dai dipendenti pubblici o dai giudici contro la determinazione della loro retribuzione ai sensi della precedente legge federale sulla retribuzione dei dipendenti pubblici, poiché la sentenza *Hennings e Mai* riguardava espressamente gli agenti contrattuali e non poteva essere considerata nell'ambito di eventuali controversie sorte da parte di dipendenti pubblici e giudici. La seconda ragione è che gli stessi giudici amministrativi tedeschi hanno espresso orientamenti discordanti sul fatto che i principi della pronuncia *Hennings e Mai* potessero essere trasposti alle situazioni discriminatorie subite dai dipendenti pubblici e dai giudici. Dunque emerge una situazione piuttosto dubbia sul perché sia stata fissata la data della sentenza *Henning e Mai* come termine per la richiesta dell'indennizzo da parte dei ricorrenti, poiché tutto lasciava ad intendere che fosse dominante una diversa posizione interpretativa e la questione ha trovato una soluzione certa solo a seguito delle sentenze del 19 giugno 2014, *Specht e altri* e del 9 settembre 2015, *Unland* nelle quali la Corte ha dichiarato che gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva (CE) 2000/78, ostano ad un provvedimento nazionale in forza del quale, all'interno di ciascun grado, il livello dello stipendio base di un dipendente pubblico o di un giudice è determinato, all'atto dell'assunzione, in ragione della sua età.

2930

Questa dubbia interpretazione da parte del Land tedesco ha un suo impatto sulla questione posta dal giudice del rinvio, poiché il nodo da sciogliere è se la data della pronuncia della sentenza *Hennings e Mai* potesse essere ritenuta quale data di decorrenza dei termini per il reclamo da parte dei ricorrenti principali. È più che condivisibile il dubbio del giudice, tenuto anche conto del dato acquisito agli atti del procedimento secondo il quale oltre la metà dei reclami presentati in Sassonia Anhalt è stata respinta per inosservanza del suindicato termine, condizione che porta ad escludere che i dipendenti pubblici e i giudici che si sono trovati in una situazione analoga a quella dei ricorrenti, fossero a conoscenza del carattere discriminatorio del calcolo della propria retribuzione, fin dalla pronuncia di tale sentenza.

L'altro aspetto su cui il giudice del rinvio pone l'attenzione è sulla eventualità che il calcolo della integrazione della retribuzione retroattiva possa di per sé costituire una nuova discriminazione per età, visto che la base di calcolo è lo stipendio percepito in base ad un inquadramento certamente discriminatorio per età.

Tenuto conto di tutto quanto emerso nel procedimento il giudice del rinvio sottopone alla Corte cinque articolate questioni pregiudiziali, le prime due volte ad ottenere una interpretazione del diritto dell'Unione, nel caso di specie, in virtù degli artt. 2 e 6 della direttiva (CE) 2000/78, mentre le altre tre questioni sono volte a interpretare gli effetti dell'art. 9 della stessa Direttiva sulla effettività della tutela antidiscriminatoria.

3. – La Corte esamina congiuntamente la prima e la seconda questione pregiudiziale avviando la sua ricostruzione ermeneutica con l'espresso richiamo al principio di parità di trattamento dettato dall'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva (CE) 2000/78 inteso quale assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, fondata su uno dei motivi elencato dell'art. 1 dello stesso provvedimento, tra cui l'età. Di conseguenza afferma che l'aumento della retribuzione oggetto dei procedimenti principali comporta una nuova disparità di trattamento ai sensi dell'articolo 2,

paragrafo 1, della direttiva (CE) 2000/78. La ragione per la quale si giunge a tale conclusione è che seppur un aumento di retribuzione determinato in funzione di una percentuale uniforme dello stipendio base di un dipendente pubblico o di un giudice non ha di per sé un legame intrinseco con l'età e non comporta direttamente una discriminazione tra gli interessati, il fatto che il calcolo della integrazione sia basato sulla retribuzione ancorata all'età, dalla legge federale sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici, si traduce di fatto in una differenza di stipendio fondata sull'età. Questo primo esame non è sufficiente a fornire una completa interpretazione dei principi sanciti dalla direttiva 2000/78, poiché l'art. 2 deve essere interpretato in combinato disposto con l'art. 6. Pertanto, la Corte si chiede se tale disparità di trattamento possa trovare giustificazione nell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva (CE) 2000/78 secondo il quale «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». Secondo l'orientamento dominante gli Stati membri godono di un ampio margine di discrezionalità sia nella scelta di perseguire una determinata finalità in materia di politica sociale e di occupazione, sia nella definizione stessa delle misure atte a perseguirla (Corte giust., sent.19-06-2014, da c-501/12 a c-506/12, c-540/12 e c-541/12, *Specht e altri*).

Nel caso di specie, il giudice del rinvio ha provato che l'integrazione stipendiale, che concretizza la nuova disparità di trattamento nei confronti dei ricorrenti nei procedimenti principali, di fatto ha la finalità di perseguire l'obiettivo della Legge fondamentale di garantire una retribuzione adeguata ai dipendenti pubblici e ai giudici del Land Sassonia Anhalt. Dunque, come già affermato dalla Corte di Lussemburgo nella sentenza del 7 febbraio 2019, *Escrignano Vindel*, al punto 66, l'obiettivo volto a garantire che i dipendenti pubblici e i giudici del Land tedesco percepiscano una retribuzione adeguata al ruolo che ricoprono deve essere considerato un obiettivo legittimo. Posta la legittimità dell'obiettivo perseguito, resta da chiarire se i mezzi adottati per perseguirlo siano stati necessari e appropriati in conformità dell'interpretazione dominante dell'art. 6, paragrafo 1, della direttiva (CE) 2000/78. Con una lucida analisi ermeneutica e sul solco della precedente giurisprudenza, la Corte di Giustizia ritiene che, ai fini dei principi dettati dagli articoli 2 e 6 della direttiva (CE) 2000/78, un aumento di retribuzione finalizzato a garantire ai dipendenti pubblici e ai giudici un livello di retribuzione adeguato all'importanza delle loro funzioni, per un limitato periodo di tempo prima dell'entrata in vigore di una nuova normativa volta ad eliminare le discriminazioni fondate sull'età, non può ritenersi discriminatorio e non comporta la perpetuazione nel tempo di una disparità di trattamento in funzione dell'età, ma evidentemente solo a condizione che risponda all'esigenza di garantire la tutela dei diritti acquisiti in un contesto generale caratterizzato sia da un elevato numero di dipendenti pubblici e di giudici interessati, sia dalla mancanza di un valido sistema di riferimento alternativo per il calcolo della integrazione stipendiale.

In conclusione, alla luce di ogni considerazione, la Corte di Lussemburgo risponde alle prime due questioni pregiudiziali sancendo che gli articoli 2 e 6 della direttiva (CE) 2000/78 devono essere interpretati nel senso che non ostano ad una misura che concede a dipendenti pubblici e a giudici, al fine di garantire loro una remunerazione adeguata, un aumento di retribuzione calcolato in percentuale dello stipendio base percepito in precedenza e determinato a sua volta, all'atto dell'assunzione, in funzione dell'età, a condizione che tale misura sia finalizzata a garantire la tutela dei diritti acquisiti in un contesto caratterizzato sia da un elevato numero di dipendenti pubblici e di giudici interessati alla misura stessa, sia

dall'assenza di un valido sistema di riferimento e non comporti la perpetuazione nel tempo di una disparità di trattamento in funzione dell'età.

4. – I giudici di Lussemburgo esaminano congiuntamente le questioni pregiudiziali dalla terza alla quinta, con le quali, in sostanza, il giudice del rinvio chiede quale sia l'interpretazione dell'art. 9 della direttiva (CE) 2000/78 e dei principi di equivalenza e di effettività nel caso in questione, in cui rilevano essenzialmente due aspetti: il primo riguarda la previsione, da parte della disciplina tedesca, di un termine di decadenza di due mesi per la presentazione di una domanda di risarcimento del danno causato da una misura discriminatoria; il secondo riguarda la fissazione della data di decorrenza del termine coincidente con la data di una sentenza della Corte di Giustizia che ha stabilito il carattere discriminatorio di una misura analoga a quelle oggetto dei procedimenti pregiudiziali. Entrambi gli aspetti vanno analizzati in un contesto in cui, all'interno dello tale Stato membro, c'è una controversia in merito alla possibilità di trasporre il giudicato della Corte di Lussemburgo, preso a riferimento, a situazioni analoghe, ma riguardanti altre tipologie di lavoro pubblico.

Per la disamina sia del primo, sia del secondo aspetto delle tre questioni pregiudiziali in esame, è utile avviare la discussione partendo dal primo paragrafo dell'art. 9, che recita «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, anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, a procedure giudiziarie e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione, finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva», fatti salvi i termini temporali fissati dalle norme nazionali per la presentazione di un ricorso relativo alla tutela prevista dal principio della parità di trattamento.

2932

Dalla lettera della disposizione appare subito evidente che è onere degli Stati membri garantire che le procedure amministrative, volte al rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva (CE) 2000/78, siano accessibili a tutti coloro che si ritengono discriminati e che la questione dei termini per avviare un procedimento finalizzato al rispetto degli obblighi derivanti da tale direttiva non è disciplinata dal diritto dell'Unione (Corte di giust., sent. 8-07-2010, c-246/09 *Bulicke*). Il dato è confermato da una costante giurisprudenza della Corte di Giustizia che ha altresì deciso come ciascuno Stato membro, per il principio di equivalenza, debba stabilire modalità procedurali che non siano meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna, mentre per il principio di effettività debba prevedere che non sia praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione.

Restando sulla effettività, la Corte ha ricordato che la fissazione dei termini di decadenza configura un'applicazione del principio fondamentale della certezza del diritto sia a tutela dell'interessato, sia dell'amministrazione coinvolti e che per le normative nazionali che rientrano nella sfera d'applicazione del diritto dell'Unione, spetta agli Stati membri determinare i termini tenendo conto sia della rilevanza che le decisioni da adottare rivestono per gli interessati, sia della complessità dei procedimenti e della legislazione da applicare, come pure del numero di soggetti che possono essere coinvolti e degli altri interessi pubblici o privati che devono essere considerati. Partendo dalla considerazione di tali presupposti, gli Stati membri possono prevedere liberamente termini di decadenza più o meno lunghi (Corte di giust., sent. 21-12-2016, c-327/15, *CCT*, punto 98 e giurisprudenza ivi citata). La Corte ricorda, inoltre, che il termine di decadenza fissato dall'art. 15, paragrafo 4, dell'AGG è già passato al suo vaglio giurisprudenziale risultando, nella sentenza *Bulicke*, conforme al principio di effettività poiché la sua durata non è atta a rendere

praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione.

La Corte passa poi all'analisi del secondo aspetto rilevante nel procedimento, ovvero il momento d'inizio della decorrenza del termine di decadenza. In merito a tale questione, la giurisprudenza ha già sottolineato nel caso *Bulicke* che la data di inizio della decorrenza del termine di decadenza non può essere fissata in modo da non permettere al lavoratore di essere in grado di conoscere, entro la stessa data, la sussistenza o la rilevanza della discriminazione di cui può essere stato vittima, poiché una simile circostanza lo priverebbe della facoltà di far valere i propri diritti. Dunque se il momento d'inizio della decorrenza del termine coincide con il momento in cui il lavoratore è venuto a conoscenza della discriminazione, non si manifesta la condizione che renderebbe praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione.

Secondo la costante giurisprudenza richiamata dalla Corte, affinché una persona possa essere in grado di conoscere l'esistenza oppure la portata della discriminazione di cui è vittima, deve poter essere a conoscenza sia della disparità di trattamento cui è soggetta, sia del suo motivo, oltre al carattere discriminatorio della stessa per detto motivo.

È pacifico per la Corte che, data l'impostazione della precedente legge federale tedesca sulla retribuzione dei dipendenti pubblici, i ricorrenti nei procedimenti principali erano in condizione di conoscere già all'atto dell'assunzione, sia la differenza di stipendio, sia il motivo di tale differenza, ma non il carattere discriminatorio della disparità di trattamento cui erano stati sottoposti a causa di tale motivo, poiché dalle decisioni di rinvio risulta che ne sono venuti a conoscenza solo poco prima della presentazione dei loro reclami.

Quello che però rileva ai fini della decisione è se i ricorrenti fossero in grado di conoscere il carattere discriminatorio del calcolo della loro retribuzione già a partire dal giorno della pronuncia della sentenza *Hennigs e Mai*. Secondo la Corte di certo la natura e la portata dell'obbligo incombente sugli Stati membri, ai sensi degli artt. 2, paragrafo 2, e 6, paragrafo 1, della direttiva (CE) 2000/78, verso una normativa nazionale come la precedente legge federale sulla retribuzione dei dipendenti pubblici, sono state chiarite e circostanziate a partire proprio dalla pronuncia della sentenza *Hennigs e Mai* seguita dal caso *Specht e altri* del 2014.

Il contesto in cui le questioni si sono svolte, considerate di dubbia interpretazione da parte del giudice del rinvio, hanno trovato concorde la Corte nel rilevare che, nonostante le precisazioni e i chiarimenti forniti dalla sentenza *Hennigs e Mai*, la stessa non ha chiarito a sufficienza gli elementi di diritto rilevanti al fine di valutare la compatibilità delle norme riguardanti la retribuzione dei dipendenti pubblici e dei giudici del Land Sassonia Anhalt con le disposizioni di cui alla direttiva (CE) 2000/78 (artt. 2 e 6). Questa considerazione vale sia per le autorità competenti del Land Sassonia Anhalt, sia per le autorità federali competenti, sia ancora per la maggioranza dei giudici amministrativi tedeschi, poiché dalla gestione dei procedimenti principali si evince come non vi fosse un contesto caratterizzato da certezza interpretativa e di conseguenza vi fosse il rischio che i dipendenti pubblici, o addirittura i giudici, del Land Sassonia Anhalt non fossero in grado di venire a conoscenza, entro due mesi dalla sentenza *Hennigs e Mai* sia dell'esistenza, sia della portata della discriminazione in atto.

In considerazione di quanto analizzato e ricostruito in modo puntuale, la Corte conclude, rispondendo alle questioni pregiudiziali dalla terza alla quinta, che il principio di effettività deve essere interpretato nel senso «che esso osta a che uno Stato membro fissi il momento d'inizio della decorrenza di un termine di decadenza di due mesi per proporre un ricorso di risarcimento del danno derivante da una misura che costituisce una discriminazione fondata sull'età al giorno della pronuncia di una

sentenza della Corte che ha accertato il carattere discriminatorio di una misura analoga, qualora le persone interessate rischino di non essere in grado di venire a conoscenza, entro tale termine, dell'esistenza o della portata della discriminazione di cui sono state vittime. Ciò può avvenire, in particolare, qualora esista, in tale Stato membro, una controversia in merito alla possibilità di trasporre alla misura in questione i precetti derivanti da tale sentenza».

5. - La Corte di Giustizia mantiene ferma la sua posizione in merito all'interpretazione del principio di non discriminazione per età, che si conferma certamente per essere di pari valore rispetto agli altri fattori individuati dalla direttiva (CE) 2000/78. Infatti, seppur nel solco dell'orientamento giurisprudenziale dominante, secondo cui gli Stati membri godono di un ampio margine di discrezionalità sia nella scelta di perseguire una determinata finalità in materia di politica sociale e di occupazione, sia nella definizione stessa delle misure atte a perseguirla, viene condotta una accurata analisi, agli effetti dell'art. 6, paragrafo 1, del carattere discriminatorio o meno della disparità di trattamento rilevata nei procedimenti principali, che porta a riconoscere la legittimità della misura, ma la sottopone a condizionalità, limitando di fatto e giustamente la discrezionalità dello Stato membro.

Un dato curioso, è che sebbene le domande di pronuncia pregiudiziale vertessero anche sull'interpretazione dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali, nella sentenza non se ne trova traccia. A giudicare dalla pronuncia si può ritenere che la Corte si sia limitata ad analizzare la misura posta alla sua attenzione solo ai sensi della direttiva (CE) 2000/78, in particolare degli artt. 2, 6 e 9, ritenendo evidentemente che il principio generale del diritto dell'Unione che vieta ogni discriminazione in base all'età e che esiste per forza propria, è realizzato dalla direttiva (CE) 2000/78 che ne è diretta espressione.