



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

21 dicembre 2016*

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea — Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Articolo 2, paragrafi 1 e 2 — Discriminazione fondata sull’età — Contratto collettivo di lavoro — Prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello retributivo — Disparità di trattamento indirettamente fondata sull’età»

Nella causa C-539/15,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Oberster Gerichtshof (Corte di cassazione, Austria), con decisione del 24 settembre 2015, pervenuta in cancelleria il 15 ottobre 2015, nel procedimento

Daniel Bowman

contro

Pensionsversicherungsanstalt,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da E. Regan, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per D. Bowman, da P. Ringhofer, Rechtsanwalt;
- per la Pensionsversicherungsanstalt, da J. Milchram, A. Ehm e T. Mödlagl, Rechtsanwälte;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Martin, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

* * Lingua processuale: il tedesco

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 21 e 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») nonché dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, e dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).
- 2 Detta domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Daniel Bowman e la Pensionsversicherungsanstalt (ente previdenziale; in prosieguo: l'«amministrazione») in merito alla decisione presa da quest'ultima sulla base di una disposizione di un contratto collettivo di lavoro che prevede un termine per passare dal primo al secondo livello retributivo più lungo rispetto a quello che si applica ai livelli successivi.

Contesto normativo

Direttiva 2000/78

- 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 detta direttiva così prevede:
 - «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 6, paragrafo 1, della medesima direttiva, recante il titolo «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», così dispone:

«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;

(...)».

Diritto austriaco

- 6 Prima dell'ottantesima modifica del summenzionato contratto collettivo di lavoro, la Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (regolamento di servizio A per lavoratori impiegati presso gli istituti di previdenza sociale austriaci; in prosieguo: la «DO.A») così recitava:

«Articolo 13: Periodo di servizio computabile ai fini dell'inquadramento nel regime retributivo

1. Ai fini dell'inquadramento nel regime retributivo (articolo 40) si devono conteggiare i seguenti periodi di servizio, maturati dopo il compimento del diciottesimo anno di età: (...)

Articolo 40: Inquadramento nel regime retributivo, avanzamento di carriera

1. I lavoratori impiegati (...) sono inquadrati al primo livello della loro fascia retributiva (classe) ai sensi delle disposizioni degli articoli da 37 a 39. Se i periodi di servizio devono essere conteggiati ai sensi dell'articolo 13, ai fini dell'inquadramento trova applicazione, per analogia, il paragrafo 3.
2. (...) I periodi compiuti nei livelli retributivi da A a C prima del compimento del diciottesimo anno di età non sono validi come periodi di servizio computabili ai fini dell'inquadramento nel regime retributivo. (...)
3. (...) L'impiegato avanza al livello successivo della propria fascia retributiva (classe) ogni due anni di servizio compiuti (avanzamento di carriera per anzianità). (...)».

- 7 Dopo l'ottantesima modifica della DO.A, che ha introdotto anche una disposizione transitoria per i lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2011, tali disposizioni così recitano:

«Articolo 13: Periodo di servizio computabile ai fini dell'inquadramento nel regime retributivo

1. Ai fini dell'inquadramento nel regime retributivo (articolo 40) si devono computare i seguenti periodi di servizio maturati dopo il 30 giugno dell'anno nel corso del quale, successivamente all'ingresso nel ciclo di istruzione primaria, sono stati o avrebbero dovuto essere portati a termine nove anni scolastici: (...)
- 2a. fino a un massimo di complessivi tre anni (...)
- b) il periodo compiuto presso un istituto scolastico (...) eccedente l'obbligo scolastico generale nella misura minima prevista per tale corso di studi dalla vigente normativa in materia, tuttavia per un massimo di tre anni; (...)

Articolo 40: Inquadramento nel regime retributivo, avanzamento di carriera

1. I lavoratori impiegati sono inquadrati al primo livello della loro fascia retributiva (classe) (...). Se devono essere conteggiati periodi di servizio ai sensi dell'articolo 13, ai fini dell'inquadramento trova applicazione, per analogia, il paragrafo 3. (...)
3. L'impiegato/a rimane inquadrato/a al livello retributivo 1 per un periodo di cinque anni; a partire dal livello successivo egli/ella avanza di livello nella sua fascia retributiva (classe) al compimento di ciascun periodo di due anni di servizio (avanzamento di carriera per anzianità). (...).

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 8 Il sig. Bowman, nato il 28 luglio 1961, lavora dal 1° aprile 1988 per l'amministrazione con contratto di lavoro di diritto privato. A detto contratto si applica la DO.A, che è un contratto collettivo di lavoro. La sua retribuzione è stata calcolata sulla base dell'inquadramento effettuato al momento della sua assunzione senza che gli fossero computati all'epoca i periodi di studio compiuti. In seguito, il sig. Bowman è passato ogni due anni al livello superiore, conformemente alle disposizioni della DO.A, e ha percepito un aumento di remunerazione corrispondente all'avanzamento di carriera.
- 9 Prima della sua ottantesima modifica, l'articolo 40, paragrafo 2, della DO.A prevedeva, nel caso di impiegati dell'amministrazione che non avessero compiuto almeno il diciottesimo anno d'età al momento dell'assunzione, che quelli che avessero meno di 16, 17 e 18 anni fossero inquadrati rispettivamente nei livelli A, B e C della fascia retributiva applicabile ai sensi dell'articolo 37 della DO.A. Soltanto una volta raggiunto il diciottesimo anno d'età, i medesimi impiegati sarebbero passati al primo livello, nel quale dovevano essere inquadrati anche tutti gli impiegati dell'amministrazione che erano stati assunti dopo il compimento del diciottesimo anno d'età, senza che potessero però avvalersi di periodi pregressi assimilabili a periodi di attività. Pertanto, i periodi di studio non potevano rientrare nel conteggio. Inoltre, il trattamento afferente ai livelli A, B e C era nettamente meno elevato di quello previsto per il primo livello. La stessa attività o funzione era quindi remunerata in maniera diversa in base all'età in cui era svolta.
- 10 L'ottantesima modifica della DO.A ha abrogato l'articolo 40, paragrafo 2, della stessa e non l'ha sostituito, sicché i livelli A, B e C sono stati soppressi. In seguito a tale modifica, l'inquadramento di ogni impiegato dell'amministrazione che non abbia maturato, prima della data della sua assunzione, periodi rilevanti per il conteggio della carriera, si effettua indipendentemente dall'età di tale impiegato al momento della sua entrata in servizio. Detto impiegato viene inquadrato immediatamente al primo

livello. Il nuovo regime non ha modificato la retribuzione afferente a quest'ultimo livello della fascia retributiva interessata, di modo che tutti gli impiegati di meno di diciotto anni hanno ottenuto un aumento di stipendio notevole che, in base alla fascia retributiva, era compreso tra EUR 100 e 200 al mese.

- 11 A partire dall'ottantesima modifica della DO.A, ogni avanzamento al secondo livello è possibile soltanto dopo cinque anni. In seguito, gli avanzamenti ai livelli successivi avvengono al compimento di ogni periodo di due anni di servizio. Tali avanzamenti biennali terminano al diciottesimo livello, mentre l'avanzamento successivo interviene dopo quattro anni. Dopo quest'ultimo, chiamato «abbuono d'anzianità», non sono previsti ulteriori avanzamenti.
- 12 Prima di essere assunto dall'amministrazione, il sig. Bowman aveva frequentato dal 1° settembre 1976 al 30 giugno 1979, per la durata di 2 anni e 10 mesi, un liceo statale austriaco. Dopo che l'ottantesima modifica della DO.A ha reso possibile il computo dei periodi scolastici, il sig. Bowman ha presentato, il 17 maggio 2012, domanda di rideterminazione dei periodi pregressi alla sua entrata in servizio presso l'amministrazione ai fini della fissazione della data rilevante per l'avanzamento di carriera, ai sensi dell'articolo 13 della DO.A, nella versione risultante dall'ottantesima modifica di tale contratto collettivo. Il sig. Bowman ha quindi chiesto all'amministrazione il pagamento della somma di EUR 3 655,20 lordi, oltre a spese ed interessi, il versamento, per il futuro, di una retribuzione corrispondente ad un inquadramento nella fascia retributiva F, classe I, livello 17, e la fissazione della data del suo successivo avanzamento al 1° ottobre 2012.
- 13 Il 27 maggio 2012 l'amministrazione ha deciso che, per quanto, ai sensi della DO.A nella versione risultante dall'ottantesima modifica, l'anzianità di carriera del sig. Bowman potesse essere integrata fino a un massimo di tre anni, quest'ultimo non ne avrebbe tuttavia guadagnato né un miglior inquadramento retributivo né una modifica della data per il suo avanzamento di carriera, poiché, da detta modifica in poi, l'avanzamento al secondo livello poteva avvenire soltanto dopo cinque anni, anziché dopo due anni come previsto precedentemente.
- 14 L'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunale del lavoro e della legislazione in materia sociale di Vienna, Austria) accoglieva il ricorso introdotto dal sig. Bowman contro la summenzionata decisione dell'amministrazione. Tale giudice considerava che il prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello costituisse una discriminazione indiretta fondata sull'età.
- 15 L'Oberlandesgericht Wien (Corte d'appello di Vienna, Austria) accoglieva l'appello contro tale decisione dell'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunale del lavoro e della legislazione in materia sociale di Vienna) di cui era stato investito dall'amministrazione. Il giudice d'appello ha constatato in particolare che la possibilità di computare i periodi scolastici è stata introdotta dall'ottantesima modifica della DO.A, contemporaneamente alla misura relativa al prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello del regime retributivo, e che il sig. Bowman è stato trattato in modo analogo agli altri lavoratori sia prima che dopo detta modifica, di modo che non avrebbe subito alcuna discriminazione fondata sull'età.
- 16 Contro tale sentenza il sig. Bowman ha presentato ricorso per cassazione («Revision») dinanzi al giudice del rinvio, l'Oberster Gerichtshof (Corte di cassazione, Austria). Tale giudice si domanda se il prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello del regime retributivo introdotto dalla DO.A costituisca una discriminazione indirettamente fondata sull'età. Fa notare in particolare che l'ottantesima modifica della DO.A si prefigge come obiettivo non già quello di eliminare una disparità di trattamento preesistente, bensì quello di permettere che la carriera sia valorizzata attraverso il computo dei periodi pregressi. Anche se il prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello provocasse una discriminazione indiretta sulla base dell'età, esso potrebbe comunque essere giustificato.

- 17 Ciò premesso, l'Oberster Gerichtshof (Corte di cassazione) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali in combinato disposto con gli articoli 2, paragrafi 1 e 2, e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE debba essere interpretato – anche tenuto conto dell'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali – nel senso che

- a) una norma di un contratto collettivo, la quale preveda, in relazione ai periodi di lavoro prestato all'inizio della carriera, un periodo più lungo ai fini dell'avanzamento di carriera e renda pertanto più difficile l'avanzamento nei successivi livelli retributivi, costituisce una discriminazione indiretta fondata sull'età,
- b) e, in caso di soluzione affermativa, nel senso che una siffatta norma, in considerazione della poca esperienza professionale all'inizio della carriera, sia appropriata e necessaria».

Sulla questione pregiudiziale

- 18 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 21 della Carta, nonché l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, debbano essere interpretati nel senso che ostano ad un contratto collettivo di lavoro nazionale, come quello oggetto del procedimento principale, in base al quale un impiegato che beneficia del computo dei periodi scolastici ai fini del suo inquadramento nel regime retributivo è assoggettato ad un termine più lungo per il passaggio dal primo al secondo livello retributivo rispetto a quello che si applica tra i livelli successivi.
- 19 A titolo preliminare, va ricordato che, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in cui trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione fondata sull'età, ora sancito dall'articolo 21 della Carta, gli Stati membri e le parti sociali devono agire nel rispetto di tale direttiva (v., in tal senso, sentenze del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, EU:C:2011:573, punto 48, nonché dell'11 novembre 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 23).
- 20 Occorre anche, in primo luogo, verificare se un contratto collettivo, come quello oggetto del procedimento principale, comporti una disparità di trattamento basata sull'età, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2000/78. A tale riguardo, va rammentato che, ai sensi di tale disposizione, il principio della parità di trattamento equivale all'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di quest'ultima precisa che, ai fini dell'applicazione del paragrafo 1 di tale articolo, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra che si trova in una situazione analoga. Inoltre, dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 risulta che, ai fini di quest'ultima, una discriminazione indiretta fondata sull'età sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di una determinata età rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- 21 Per quanto riguarda i periodi scolastici, di cui si tratta nel procedimento principale, risulta dalla domanda di pronuncia pregiudiziale che, a differenza del regime precedente all'ottantesima modifica della DO.A, il regime introdotto da tale modifica permette il computo degli stessi per la parte eccedente l'obbligo scolastico generale nella misura minima prevista per tale corso di studi dalla normativa in materia, per un massimo di tre anni.

- 22 Inoltre, anche se, a seguito dell'ottantesima modifica della DO.A, il termine per passare dal primo al secondo livello retributivo è stato prolungato di tre anni, l'avanzamento all'interno del regime retributivo continua ad effettuarsi sulla base degli anni di servizio maturati.
- 23 Ne consegue, come rilevato dal giudice del rinvio, che un contratto collettivo, come quello oggetto del procedimento principale, in base al quale gli impiegati che usufruiscono del computo di periodi scolastici ai fini del loro inquadramento nel regime retributivo sono assoggettati ad un termine ai fini dell'avanzamento più lungo all'interno del primo livello retributivo rispetto a quello che si applica ai livelli superiori, non comporta nei loro confronti alcuna disparità di trattamento direttamente basata dell'età.
- 24 Per quanto riguarda la questione se un siffatto contratto collettivo, come suggerito dal giudice del rinvio, comporti una discriminazione indiretta basata sull'età, occorre esaminare se, per quanto sia formulato in modo neutro, di fatto esso sfavorisca un numero molto più elevato di persone di una certa età o appartenenti a una determinata categoria di età.
- 25 Nel caso di specie, come risultato dell'ottantesima modifica della DO.A, per avanzare al secondo livello è necessario un periodo di servizio compiuto di cinque anni, mentre gli avanzamenti da quel livello in poi si realizzano al compimento di ogni due anni di servizio.
- 26 A tal proposito, va rilevato che il giudice del rinvio si basa sulla premessa secondo cui l'introduzione di un termine più lungo per passare dal primo al secondo livello retributivo rispetto a quello che si applica per passare ai livelli successivi riguarda principalmente i lavoratori recentemente assunti dall'amministrazione e che non possono avvalersi, ai fini del loro inquadramento all'interno del regime retributivo, di periodi pregressi alla loro entrata in servizio. Il gruppo costituito dai lavoratori i cui salari sono meno elevati sarebbe generalmente composto, per la maggiore, da persone più giovani, di modo che, secondo il giudice del rinvio, non si può escludere che il regime introdotto dall'ottantesima modifica della DO.A metta in una situazione di svantaggio, in materia di trattamento retributivo, i lavoratori più giovani.
- 27 Occorre tuttavia rilevare che, nel caso di specie, questa constatazione, di per sé, non è sufficiente affinché sussista una disparità di trattamento indirettamente basata sull'età.
- 28 Risulta infatti, dal fascicolo sottoposto alla Corte, da una parte che il regime introdotto dall'ottantesima modifica della DO.A prevede che l'inquadramento degli impiegati dell'amministrazione all'interno del regime retributivo dipende segnatamente, come risulta dal precedente punto 21, dai periodi scolastici compiuti. Tali periodi scolastici possono essere conteggiati ai fini di detto inquadramento indipendentemente dall'età dell'impiegato al momento della sua assunzione. Detto regime, pertanto, si basa su un criterio che non è né indissolubilmente, né indirettamente legato all'età dei dipendenti (v., per analogia, sentenza del 7 giugno 2012, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*, C-132/11, EU:C:2012:329, punto 29).
- 29 Dall'altra parte, occorre rilevare che la situazione del sig. Bowman, pur avendo condotto il giudice del rinvio a sottoporre la presente questione pregiudiziale, non sembra analoga a quella di un lavoratore la cui esperienza professionale è agli esordi e che non può avvalersi di periodi di servizio utili, poiché il sig. Bowman può dar prova, come risulta dal fascicolo a disposizione della Corte, di un periodo scolastico nonché di quasi trent'anni di servizio presso l'amministrazione.
- 30 Pertanto, anche se a un lavoratore giovane, recentemente assunto, che dispone soltanto di poca esperienza e che chiede che i suoi periodi scolastici siano conteggiati ai fini dell'inquadramento all'interno del regime retributivo, si applicherà, in pratica, il prolungamento del termine ai fini dell'avanzamento all'interno del primo livello, ciò non toglie che, come illustrato dalla situazione del

sig. Bowman, a un lavoratore più anziano, che benefici di un periodo di servizio considerevole all'interno dell'amministrazione e che introduca una domanda identica, si applichi, allo stesso titolo e alle stesse condizioni, virtualmente o retroattivamente, il medesimo prolungamento.

- 31 Come risulta da una risposta fornita dall'amministrazione a un quesito scritto della Corte, infatti, il contratto collettivo di lavoro oggetto del procedimento principale, nella parte in cui prevede il conteggio dei periodi scolastici e il prolungamento del termine ai fini dell'avanzamento nell'ambito del primo livello del regime retributivo, si applica allo stesso modo a tutti i lavoratori che richiedono tale conteggio, ivi inclusi, in maniera retroattiva, i lavoratori che hanno già raggiunto i livelli superiori.
- 32 Ne consegue che un contratto collettivo come quello oggetto del procedimento principale, in base al quale a tutti gli impiegati che si avvalgono del computo di periodi scolastici per il loro inquadramento nel regime retributivo si applica un termine ai fini dell'avanzamento più lungo all'interno del primo livello retributivo rispetto a quello che si applica ai livelli superiori, non comporta nei loro confronti una disparità di trattamento indirettamente basata sull'età.
- 33 Di conseguenza si deve rispondere alla questione posta che l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che non osta ad un contratto collettivo nazionale di lavoro, come quello oggetto del procedimento principale, in base al quale ad un impiegato, che beneficia del computo dei periodi scolastici ai fini del suo inquadramento nel regime retributivo, si applica un prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello retributivo, laddove tale prolungamento si applichi a tutti gli impiegati che beneficiano del computo di tali periodi, ivi incluso, in maniera retroattiva, a quelli che abbiano già raggiunto i livelli successivi.

Sulle spese

- 34 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Sesta Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, 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 non osta ad un contratto collettivo nazionale di lavoro, come quello oggetto del procedimento principale, in base al quale ad un impiegato, che beneficia del computo dei periodi scolastici ai fini del suo inquadramento nel regime retributivo, si applica un prolungamento del termine per passare dal primo al secondo livello retributivo, laddove tale prolungamento si applichi a tutti gli impiegati che beneficiano del computo di tali periodi, ivi incluso, in maniera retroattiva, a quelli che abbiano già raggiunto i livelli successivi.

Firme