

Per gli scatti salariali valgono anche i periodi svolti prima dei 18 anni

Marina Castellaneta ► pagina 3

LA MOTIVAZIONE

LA SENTENZA
DELLA SETTIMANA

di Marina Castellaneta

I periodi di lavoro prima dei 18 anni d'età contano ai fini salariali

La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e l'obbligo di eliminare le discriminazioni anche in base all'età hanno effetto sulle tabelle salariali. Di conseguenza, gli Stati devono eliminare i limiti di età fissati sul piano interno per gli scatti salariali, anche se possono considerare le esperienze lavorative già acquisite solo per le attività svolte in imprese che operano nello stesso settore economico.

È il principio stabilito dalla Corte di giustizia dell'Unione europea con la sentenza del 14 marzo nella causa C-482/16 (Stollwitzer). Al centro del rinvio pregiudiziale d'interpretazione a Lussemburgo, una controversia tra un dipendente delle ferrovie austriache e l'azienda, controllata dallo Stato.

Dopo diverse azioni giudiziarie, il dipendente aveva ottenuto che fosse computato il periodo di servizio anteriore al compimento dei 18 anni, ottenendo così gli scatti salariali. Tuttavia, il legislatore nazionale aveva stabilito che il periodo da considerare dovesse essere limitato all'attività di apprendista svolta (prima dei 18 anni) solo nelle aziende, dell'intero spazio Ue, collegate alle imprese di

infrastrutture ferroviarie.

A vantaggio del lavoratore, in linea con le pronunce della Corte Ue, era stata decisa l'applicazione retroattiva della legge; ma il dipendente riteneva di aver diritto a una somma più elevata, che conteggiava i periodi - precedenti al 18esimo anno di età - svolti anche in altre aziende. Le sue istanze erano state però respinte.

Prima di decidere sul punto, il Tribunale superiore del Land di Innsbruck ha quindi sospeso il procedimento e chiesto agli eurogiudici di chiarire alcune disposizioni della direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro (recepita in Italia con il Dlgs 216/2003).

La direttiva - osserva la Corte - ha l'obiettivo di eliminare ogni discriminazione diretta o indiretta anche in base all'età, ma lascia agli Stati la libertà di scegliere la misura più adatta a raggiungere l'effetto perseguito dall'Unione.

Le autorità nazionali, pertanto, non hanno l'obbligo di concedere una compensazione pecuniaria finanziaria relativa «alla differenza tra il salario che il lavoratore avreb-

l'articolo 45 Tfu e gli articoli 2, 6 e 16 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, devono essere interpretati nel senso che non ostano ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che, per porre fine ad una discriminazione basata sull'età - scaturente dall'applicazione di una normativa nazionale che computa, ai fini dell'inquadramento dei lavoratori di un'impresa nella tabella salariale, solo i periodi di attività maturati dopo i diciotto anni di età - sopprime, retroattivamente e nei confronti dell'insieme di tali lavoratori, un simile limite di età ma autorizza esclusivamente il computo dell'esperienza acquisita presso imprese che operano nel medesimo settore economico.

be percepito in assenza di discriminazione e quello che ha effettivamente percepito». Perché questo diritto dev'essere previsto solo se il legislatore non ha ancora adottato le misure che ristabiliscono la parità di trattamento.

Se viene adottata una legge che modifica retroattivamente l'intero sistema di computo dei periodi di attività pregressi, non è quindi necessaria alcuna compensazione pecuniaria. D'altra parte, l'applicazione retroattiva della legge fa sì che la discriminazione sull'età sia eliminata in linea con l'articolo 45 del Trattato di Lisbona che garantisce la libera circolazione dei lavoratori.

Per quanto riguarda l'esclusione di periodi maturati prima dei 18 anni in altre imprese, la Corte non ritiene che questa scelta sia discriminatoria, perché fa parte di una politica salariale che ha il legittimo obiettivo di considerare solo le attività che permettono di svolgere al meglio le proprie mansioni. Questa differenza di trattamento, inoltre, non è direttamente o indirettamente basata sull'età, ma è legata al dato oggettivo del tipo di attività svolta.