Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

16 gennaio 2014*

«Rinvio pregiudiziale — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea — Articolo 45 TFUE — Direttiva 2000/78/CE — Differenza di trattamento fondata sull'età — Determinazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento nella fascia di retribuzione — Termine di prescrizione — Principio di effettività»

Nella causa C-429/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), con decisioni del 28 agosto 2012 e del 16 agosto 2013, pervenute alla Corte, rispettivamente, il 21 settembre 2012 e il 22 agosto 2013, nel procedimento

Siegfried Pohl

contro

ÖBB-Infrastruktur AG,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da R. Silva de Lapuerta, presidente di sezione, J.L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot e A. Arabadjiev (relatore), giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: M. Aleksejev, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza dell'11 luglio 2013,

considerate le osservazioni presentate:

— per S. Pohl, da C. Schöffthaler e U. Willi, Rechtsanwälte;

— per la ÖBB-Infrastruktur AG, da C. Wolf, Rechtsanwalt;

— per il governo austriaco, da G. Hesse, in qualità di agente;

— per il governo belga, da M. Jacobs e L. Van den Broeck, in qualità di agenti;

— per il governo spagnolo, da A. Rubio González, in qualità di agente;

* Lingua processuale: il tedesco.

— per la Commissione europea, da V. Kreuschitz, D. Martin e F. Schatz, 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 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dei principi generali del diritto dell'Unione di parità di trattamento e di divieto di qualsivoglia discriminazione fondata sull'età e di tutela del legittimo affidamento nonché dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), dell'articolo 45 TFUE e 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 L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Pohl e il suo ex datore di lavoro, la ÖBB-Infrastruktur AG (in prosieguo: la «ÖBB»), in merito alla determinazione, all'atto della sua assunzione in un'attività lavorativa a tempo indeterminato il 1° luglio 1977, della data di riferimento ai fini dell'avanzamento nella fascia di retribuzione relativa a tale attività lavorativa e delle conseguenze della fissazione di detta data ai fini del suo inquadramento in tale fascia nonché ai fini del calcolo della sua retribuzione e della sua pensione di vecchiaia.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 A termini 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, intitolato «Nozione di discriminazione» precisa quanto segue:

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

2. Ai fini del paragrafo 1:

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

(...)».

5 L'articolo 3, paragrafo 1, della citata direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», precisa quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti al[l'Unione], la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

6 Ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della stessa direttiva, rubricato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età»:

«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;

(...)».

Il diritto austriaco

7 L'articolo 3 del regolamento del 1963 sulla retribuzione del personale delle ferrovie [Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BGBI. 170/1963)], rubricato «Data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera», dispone quanto segue:

«(1) La data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera va determinata considerando precedenti alla data di assunzione, fatta eccezione per i periodi precedenti al compimento del diciottesimo anno di età e con riserva delle disposizioni restrittive dei paragrafi da 4 a 7:

a) i periodi menzionati al paragrafo 2, integralmente;

b) la metà degli altri periodi.

(2) Ai sensi del paragrafo 1, lettera a), devono ritenersi precedenti alla data di assunzione:

1. il periodo di svolgimento di un'attività lavorativa che rappresenti almeno la metà del tempo prescritto per i lavoratori a tempo pieno nel contesto di un rapporto di lavoro nelle ferrovie austriache. Lo stesso vale per il periodo di svolgimento di un'attività lavorativa nel contesto di un rapporto di lavoro nelle ferrovie di un Land o nelle ferrovie private, cui è applicabile un regolamento di servizio analogo al regolamento di servizio dei dipendenti delle ferrovie austriache.

[...]».

8 L'articolo 1480 del codice civile austriaco (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) così dispone:

«Si decade dall'esercizio dei diritti di credito relativi a prestazioni annuali arretrate, in particolare afferenti a interessi, (…) in tre anni; il diritto in quanto tale si prescrive per non uso in trent'anni».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

9 Il 25 novembre 1974, il sig. Pohl prendeva servizio presso la società dante causa della ÖBB e veniva assunto a tempo indeterminato da tale società il 1º luglio 1977. In tale sede, la data di riferimento ai fini dell'avanzamento del sig. Pohl nella fascia di retribuzione relativa alla sua posizione professionale era fissata da detta società al 12 novembre 1971. A tal fine, i periodi di servizio svolti presso tale società si consideravano integralmente precedenti alla sua assunzione. Gli altri periodi di servizio svolti a far data dal compimento del diciottesimo anno di età presso diverse società situate in Austria venivano presi in considerazione solo a concorrenza della metà della loro durata. I periodi di servizio svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età non venivano presi in considerazione ai fini della determinazione della data di riferimento.

10 Dopo essere stato collocato provvisoriamente a risposo, il 4 marzo 2002, il sig. Pohl veniva collocato definitivamente a riposo il 4 marzo 2005. A seguito della sua ultima promozione, verificatasi il 1º gennaio 2002, il sig. Pohl veniva inquadrato al livello di retribuzione 15.

11 Con citazione presentata il 2 agosto 2011 nei confronti della ÖBB dinanzi al Landesgericht Innsbruck (Tribunale di primo grado di Innsbruck), il sig. Pohl chiedeva che si accertasse che aveva conseguito, il 1º gennaio 2002, il livello di retribuzione 16 e chiedeva, in subordine, che la ÖBB fosse condannata a versargli, a far data dal 1º gennaio 2002 e sino al 4 marzo 2002, la differenza di retribuzione tra il livello 16 e il livello 15 e, a far data dal 5 marzo 2002, la differenza tra le prestazioni di trattamento pensionistico percepite e quelle dovute sulla base del livello 16.

12 Il sig. Pohl sosteneva, in sostanza, che i periodi di servizio svolti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età nonché quelli svolti successivamente al compimento del diciottesimo anno di età e sino al 24 novembre 1974 avrebbero dovuto essere integralmente presi in considerazione all'atto della determinazione della data di riferimento ai fini del suo avanzamento nella fascia di retribuzione relativa alla sua posizione professionale nella ÖBB. Se tali periodi di attività fossero stati presi in considerazione ai fini della fissazione di tale data di riferimento, ne sarebbe risultato, ai sensi delle disposizioni rilevanti del regolamento del 1963 sulla retribuzione del personale delle ferrovie, che il sig. Pohl sarebbe stato inquadrato al livello di retribuzione 16 prima della sua collocazione a riposo provvisoria il 4 marzo 2002.

13 La domanda del sig. Pohl è stata respinta in primo grado dal Landesgericht Innsbruck.

14 Il sig. Pohl impugnava tale decisione dinanzi al giudice del rinvio.

15 Quanto alla determinazione della data di riferimento ai fini dell'avanzamento del sig. Pohl sulla fascia di retribuzione, secondo detto giudice occorre operare una distinzione in funzione del momento del compimento del diciottesimo anno di età. L'esclusione dei periodi di servizio precedenti a tale data ai fini del calcolo della data di riferimento all'atto della sua assunzione a tempo indeterminato potrebbe costituire una discriminazione diretta fondata sull'età. La considerazione dei periodi di servizio a concorrenza solo della metà della loro durata a far data dal compimento del diciottesimo anno di età sino al 24 novembre 1974 potrebbe porsi in contrasto con il principio generale del diritto dell'Unione di parità di trattamento nonché con il divieto di discriminazione di cui all'articolo 45 TFUE.

16 Inoltre, il giudice del rinvio rileva che, in forza del termine di prescrizione applicabile ai sensi del diritto nazionale, il diritto del sig. Pohl di chiedere una nuova valutazione della data di riferimento è prescritto e ne deduce che, secondo la normativa nazionale, i diritti che il sig. Pohl fa valere nella specie per ottenere un versamento retributivo e pensionistico complementare sono del pari prescritti.

17 Ciò premesso, l'Oberlandesgericht Innsbruck decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il diritto dell'Unione al suo stato attuale, in particolare

1. il principio generale della parità di trattamento sancito dal diritto dell'Unione;

2. il principio generale che vieta ogni discriminazione fondata sull'età a norma dell'articolo 6, paragrafo 3, TUE e dell'articolo 21 della [Carta],

3. il divieto di discriminazione derivante dalla libera circolazione dei lavoratori di cui all'articolo 45 TFUE,

4. la direttiva [2000/78],

osti a una disciplina nazionale, stabilita in parte ex lege e in parte in virtù di contrattazione collettiva divenuta, su base consensuale, parte integrante del contenuto del singolo contratto, secondo la quale i periodi pregressi di lavoro dei lavoratori nel settore del trasporto su rotaia non vengono mai computati se maturati prima del compimento del diciottesimo anno e vengono computati solo per metà se maturati dopo il raggiungimento di tale età ma non presso un'impresa nazionale «parastatale» o presso lo stesso datore di lavoro nazionale, senza tener conto delle capacità e delle conoscenze acquisite in concreto dal lavoratore.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se, ai fini del calcolo delle retribuzioni arretrate compiuto mediante computo, conformemente al diritto dell'Unione, dei periodi pregressi di lavoro precedentemente ignorati (in toto sino al compimento del diciottesimo anno e per metà a partire dal raggiungimento di detta età e sino all'assunzione del ricorrente presso la resistente), rilevi il fatto che i periodi pregressi di lavoro computati sono stati maturati nel periodo compreso tra il 1° dicembre 1965 e il 24 novembre 1974 e, quindi, anteriormente all'adesione della Repubblica austriaca all'Unione e alla prima sentenza sul principio della parità di trattamento sancito dal diritto dell'Unione.

3) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se il diritto dell'Unione al suo stato attuale, e in particolare il principio di effettività, ostino a disposizioni di diritto nazionale in materia di prescrizione in virtù delle quali risulti integralmente prescritto il diritto del lavoratore, successivamente pensionato, a richiedere nei confronti del proprio datore di lavoro il versamento complementare di arretrati a titolo di retribuzione e di trattamento pensionistico risultanti dal computo, effettuato in senso conforme al diritto dell'Unione ai sensi della prima questione, dei periodi pregressi di lavoro maturati all'estero e prima del compimento del diciottesimo anno di età, considerato che tale diritto non gli era riconosciuto in base alla normativa nazionale e che

poteva essere oggettivamente azionato soltanto a seguito della pronuncia, il 30 novembre 2000, delle sentenze Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, Racc. pag. I-10497) e, il 18 giugno 2009, della sentenza Hütter (C- 88/08).

4) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se dal diritto dell'Unione al suo stato attuale, in particolare dall'efficacia orizzontale del principio della parità di trattamento e/o del divieto di discriminazione della libera circolazione dei lavoratori, derivi l'obbligo, per un datore di lavoro del settore del trasporto su rotaia con più di 40 000 dipendenti e un'organizzazione strutturata in modo gerarchico e capillare, di comunicare ai propri dipendenti e alle rappresentanze dei lavoratori le sentenze della Corte, pubblicate anche a mezzo stampa, da cui risulti il contrasto con il diritto dell'Unione della considerazione, da parte del datore di lavoro, di periodi pregressi di lavoro che possano comportare, inter alia, un versamento complementare di retribuzioni».

18 Con lettera del 17 luglio 2013, il giudice del rinvio inviava alla Corte un'ordinanza dell'Oberster Gerichtshof del 27 giugno 2013, con la quale detto giudice decideva di sottoporre alla Corte diverse questioni pregiudiziali relative ad una problematica analoga a quella oggetto della presente controversia.

19 A seguito della ricezione di tale lettera, la Corte invitava il giudice del rinvio a indicare se intendeva modificare o ritirare, in parte o del tutto, le questioni pregiudiziali sottoposte a termini della sua ordinanza del 28 agosto 2012.

20 In risposta a tale quesito, il giudice del rinvio, con decisione pervenuta presso la cancelleria il 22 agosto 2013, sottoponeva una questione pregiudiziale supplementare, redatta nei seguenti termini:

«Se il diritto dell'Unione al suo stato attuale, in particolare

1. la direttiva [2000/78],

2. il principio generale di effettività,

3. il principio generale della tutela del legittimo affidamento,

osti ad una disciplina nazionale, di origine legislativa, del 27 dicembre 2011, applicabile retroattivamente a far data dal 1° gennaio 2004, che fa venir meno diritti fondati sul diritto dell'Unione e, in particolare, sulla [menzionata sentenza Hütter] alla considerazione, senza discriminazioni in ragione dell'età, dei periodi di servizio compiuti precedentemente al compimento del diciottesimo anno di età, nonché il conseguente diritto alla percezione della retribuzione, prolungando al contempo di un anno, con la fissazione di una nuova data di riferimento ai fini dell'avanzamento, il termine che consente di accedere al livello superiore in ciascuno dei primi tre livelli di retribuzione».

Sulla terza questione pregiudiziale

21 Con la sua terza questione, che occorre risolvere in primo luogo, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione e, in particolare, il principio di effettività, osti ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che assoggetta a un termine di prescrizione trentennale – che inizia a decorrere dalla conclusione dell'accordo in forza del quale è stata fissata la data di riferimento ai fini dell'avanzamento o dall'inquadramento a un livello di retribuzione erroneo – il diritto del dipendente di chiedere una nuova valutazione dei periodi di servizio da prendere in considerazione ai fini della fissazione di tale data di riferimento.

22 Detto giudice si interroga, in particolare, sulla questione se debba riconoscersi che tale termine di prescrizione inizi a decorrere non dalla conclusione dell'accordo nell'ambito del quale è stata fissata la data di riferimento o dall'inquadramento a un livello di retribuzione erroneo, bensì dalle rispettive date di pronuncia delle menzionate sentenze Österreichischer Gewerkschaftsbund e Hütter.

23 Secondo costante giurisprudenza, in mancanza di una disciplina dell'Unione in materia, spetta all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro designare i giudici competenti e stabilire le modalità procedurali dei ricorsi giurisdizionali intesi a garantire la piena tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione, purché dette modalità non siano meno favorevoli di quelle che disciplinano ricorsi analoghi fondati sul diritto interno (principio di equivalenza), né rendano praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (v., in particolare, sentenza dell'8 settembre 2011, Q-Beef e Bosschaert, C-89/10 e C-96/10, Racc. pag. I-7819, punto 32 e la giurisprudenza ivi citata).

24 Al riguardo, occorre rilevare che il diritto dell'Unione non prevede regole relative ai termini prescritti per proporre ricorso con riguardo al principio di parità di trattamento.

25 Ne consegue che spetta ad ogni Stato membro interessato disciplinare, nell'ambito del proprio ordinamento giuridico interno, tale modalità procedurale, con riserva del rispetto dei principi di equivalenza e di effettività.

26 Per quanto riguarda il principio di equivalenza va rammentato che, secondo costante giurisprudenza, esso richiede che la complessiva disciplina dei ricorsi si applichi indistintamente ai ricorsi fondati sulla violazione del diritto dell'Unione e a quelli simili fondati sulla violazione del diritto interno (sentenza del 15 aprile 2010, Barth, C-542/08, Racc. pag. I-3189, punto 19 e la giurisprudenza ivi citata).

27 Nella specie, dagli atti sottoposti ala Corte risulta che il termine di prescrizione trentennale previsto dal diritto nazionale si applica indipendentemente dal fatto che la violazione del diritto fatta valere ricada nel diritto dell'Unione o nel diritto nazionale.

28 Pertanto, una siffatta regola relativa alla prescrizione non può ritenersi in contrasto con il principio di equivalenza.

29 Per quanto concerne il principio di effettività, la Corte ha riconosciuto compatibile con il diritto dell'Unione la fissazione di ragionevoli termini di ricorso a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto, in quanto termini del genere non siano tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (v., in tal senso, sentenza Barth, cit., punto 28 e la giurisprudenza ivi citata).

30 Quanto alla questione se le rispettive date di pronuncia delle menzionate sentenze Österreichischer Gewerkschaftsbund e Hütter incidano sul dies a quo del termine di prescrizione fissato dal diritto nazionale, occorre ricordare che l'interpretazione di una norma di diritto dell'Unione data dalla Corte nell'esercizio della competenza attribuitale dall'articolo 267 TFUE chiarisce e precisa, quando ve ne sia bisogno, il significato e la portata di detta norma, quale deve o avrebbe dovuto essere intesa e applicata dal momento della sua entrata in vigore. In altri termini, una sentenza pregiudiziale ha valore non costitutivo bensì puramente dichiarativo, con la conseguenza che i suoi effetti risalgono, in linea di principio, alla data di entrata in vigore della norma interpretata (sentenza del 12 febbraio 2008, Kempter, C-2/06, Racc. pag. I-411, punto 35 e la giurisprudenza ivi citata).

31 Quanto al momento iniziale del termine di prescrizione, la Corte ha precisato che esso rientra, in linea di principio, nell'ambito del diritto nazionale e che l'eventuale accertamento da parte della Corte di una violazione del diritto dell'Unione è in linea di massima ininfluente su detto dies a quo (v., in tal senso, sentenza Q-Beef e Bosschaert, cit., punto 47 e la giurisprudenza ivi citata).

32 Pertanto, le rispettive date di pronuncia delle menzionate sentenze Österreichischer Gewerkschaftsbund e Hütter sono inconferenti quanto al dies a quo del termine di prescrizione oggetto del procedimento principale e, pertanto, risultano inconferenti ai fini della valutazione del rispetto, nella specie, del principio di effettività.

33 Come risulta dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, secondo il diritto nazionale tale dies a quo corrisponde alla data di conclusione dell'accordo in base al quale è stata fissata la data di riferimento o alla data di inquadramento a un livello di retribuzione erroneo, vale a dire, nel procedimento principale, il 25 novembre 1974. Il giudice del rinvio rileva, al riguardo, che alla luce della normativa nazionale il diritto del sig. Pohl di chiedere una nuova valutazione della data di riferimento è prescritto dal 24 novembre 2004, vale a dire ben precedentemente all'instaurazione del procedimento principale, il 2 agosto 2011.

34 Non è contestabile che tale termine costituisca un ragionevole termine di ricorso a pena di decadenza nell'interesse della certezza del diritto, ai sensi della giurisprudenza richiamata supra al punto 29.

35 Inoltre, in considerazione della circostanza che il ricorso del sig. Pohl verte, in sostanza, sulla legittimità del suo ultimo avanzamento nella fascia di retribuzione, che ha avuto luogo il 1º gennaio 2002, occorre rilevare che, in applicazione del diritto nazionale, questi dispone ancora di quasi tre anni ai fini della proposizione del suo ricorso avverso la decisione relativa al suo ultimo avanzamento in tale fascia.

36 Del resto, anche a voler ritenere che il sig. Pohl abbia potuto fondare la propria domanda sull'articolo 45 TFUE o sulla direttiva 2000/78, occorre rilevare che, da una parte, tale articolo avrebbe potuto essere invocato dinanzi ai giudici austriaci sin dal 1º gennaio 1995, data dell'adesione della Repubblica austriaca all'Unione, vale a dire per un periodo di quasi dieci anni prima della scadenza del termine di prescrizione oggetto del procedimento principale e, dall'altra parte, che il termine di trasposizione della direttiva 2000/78 è scaduto il 3 dicembre 2003, il che lasciava al sig. Pohl un periodo di quasi un anno per presentare un ricorso inteso a far valere i suoi diritti dinanzi a detti giudici. Ciò premesso, occorre rilevare che, nel procedimento principale, il termine di prescrizione trentennale previsto dal diritto nazionale, che è iniziato a decorrere dalla conclusione dell'accordo in base al quale è stata fissata la data di riferimento o dall'inquadramento a un livello di retribuzione erroneo, non è stato tale da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti al sig. Pohl, eventualmente, dall'ordinamento giuridico dell'Unione.

37 Alla luce delle suesposte considerazioni, la terza questione va risolta nel senso che il diritto dell'Unione e, in particolare, il principio di effettività, non osta ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che assoggetta a un termine di prescrizione trentennale – che inizia a decorrere dalla conclusione dell'accordo in forza del quale è stata fissata la data di riferimento ai fini dell'avanzamento o dall'inquadramento a un livello di retribuzione erroneo - il diritto del dipendente di chiedere una nuova valutazione dei periodi di servizio da prendere in considerazione ai fini della fissazione di tale data di riferimento.

38 In considerazione, da una parte, della risposta data alla terza questione e, dall'altra, dell'affermazione del giudice del rinvio secondo cui il diritto del sig. Pohl di chiedere una nuova valutazione della data di riferimento e, conseguentemente, il suo ricorso avverso la decisione relativa al suo ultimo avanzamento nella fascia di retribuzione sono, in applicazione del termine di prescrizione trentennale previsto dal diritto nazionale, prescritti dal 24 novembre 2004, non occorre rispondere agli altri tre quesiti sottoposti.

Sulle spese

39 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 (Seconda Sezione) dichiara:

Il diritto dell'Unione e, in particolare, il principio di effettività, non osta ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che assoggetta a un termine di prescrizione trentennale – che inizia a decorrere dalla conclusione dell'accordo in forza del quale è stata fissata la data di riferimento ai fini dell'avanzamento o dall'inquadramento a un livello di retribuzione erroneo – il diritto del dipendente di chiedere una nuova valutazione dei periodi di servizio da prendere in considerazione ai fini della fissazione di tale data di riferimento.

Firme