

Causa C-223/19**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

13 marzo 2019

Giudice del rinvio:

Landesgericht Wiener Neustadt (Austria)

Data della decisione di rinvio:

11 marzo 2019

Attore:

YS

Convenuta:

NK AG

Oggetto del procedimento principale

Pagamento di EUR 7 096,09 e accertamento di diritti futuri in forza di un contratto pensionistico

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Interpretazione del diritto dell'Unione e, in particolare, dei divieti di discriminazione, articolo 267 TFUE

Questioni pregiudiziali

1. Se rientrino nel campo di applicazione della direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24) e/o della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di

occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23), disposizioni di uno Stato membro che producano l'effetto che, al momento dell'erogazione delle pensioni aziendali, l'ex datore di lavoro deve trattenere somme di denaro da un numero notevolmente più elevato di uomini aventi diritto alla pensione aziendale che di donne aventi diritto alla pensione aziendale e possa utilizzare dette somme liberamente, e se tali disposizioni siano discriminatorie ai sensi delle citate direttive.

2. Se rientrino nel campo di applicazione 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), disposizioni di uno Stato membro che discriminino in base all'età, ponendo un onere economico solo a carico di persone anziane che abbiano un diritto di natura privatistica all'erogazione di una pensione aziendale pattuita in forma di promessa di prestazione diretta, mentre le persone meno anziane e giovani che abbiano stipulato contratti relativi alle pensioni aziendali sono escluse da tale onere economico.

3. Se le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e, in particolare, i divieti di discriminazione di cui ai suoi articoli 20 e 21, siano applicabili alle pensioni aziendali anche qualora le disposizioni di uno Stato membro non comportino discriminazioni come quelle vietate dalle direttive 79/7, 2000/78 e 2006/54.

4. Se gli articoli 20 e ss. della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea debbano essere interpretati nel senso che ostano a disposizioni di uno Stato membro che diano attuazione al diritto dell'Unione ai sensi dell'articolo 51 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e che discriminino persone che vantano un diritto di natura privatistica a una pensione aziendale, rispetto ad altre persone che vantano un diritto a una pensione aziendale, in base al sesso, all'età, al patrimonio o per altri motivi, come, ad esempio, l'attuale assetto proprietario dell'ex datore di lavoro, e se la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea proibisca siffatte forme di discriminazione.

5. Se disposizioni nazionali che impongono prestazioni finanziarie in favore dell'ex datore di lavoro solo a un gruppo ristretto di persone che vantano diritti contrattuali a una pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta siano discriminatorie anche in base al patrimonio, ai sensi dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, quando siano colpite solo persone con pensioni aziendali elevate.

6. Se l'articolo 17 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea debba essere interpretato nel senso che osta a disposizioni di uno Stato membro che prevedano un'ingerenza con effetto espropriativo, la quale avvenga direttamente per legge e senza il pagamento di un'indennità, nell'accordo stipulato tra due privati in merito a una pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta, a carico dell'ex lavoratore dipendente di un'impresa che abbia

istituito l'erogazione della pensione aziendale e che non si trovi in difficoltà economiche.

7. Se un obbligo previsto per legge a carico dell'ex datore di lavoro di una persona che vanta un diritto a una pensione aziendale di non erogare parte della remunerazione pattuita (la pensione aziendale pattuita) rappresenti, quale violazione della libertà contrattuale, un'ingerenza nel diritto di proprietà del datore di lavoro.

8. Se l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea debba essere interpretato nel senso che osta a disposizioni di uno Stato membro che prevedano l'espropriazione direttamente per legge e non contemplino nessun rimedio contro quest'ultima, se non quello di agire nei confronti del beneficiario dell'espropriazione (ossia l'ex datore di lavoro, debitore nell'ambito del contratto pensionistico), chiedendo il risarcimento dei danni e il rimborso delle somme di denaro espropriate.

Normativa dell'Unione citata

TFUE, in particolare l'articolo 157

TUE, in particolare gli articoli 2 e 3

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli articoli 17, 20 e ss., 47 e 51

Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, in particolare l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 7

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, in particolare l'articolo 6

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Normativa nazionale citata

Niederösterreichisches Landes- und Gemeindebezügegesetz (NÖ Landes- und Gemeindebezügegesetz) (legge della Bassa Austria sui compensi statali e comunali; in prosieguo: la «legge della Bassa Austria sui compensi»), in particolare l'articolo 24a

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) (legge generale sulla previdenza sociale; in prosieguo: la «legge sulla previdenza»), in particolare l'articolo 711

Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (SpBegrG) (in prosieguo: la «legge sulla limitazione delle pensioni speciali»), in particolare l'articolo 1

Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (BezBegrBVG) (legge costituzionale federale sulla limitazione dei compensi dei funzionari pubblici; in prosieguo: la «legge sulla limitazione dei compensi»), in particolare gli articoli 1 e 10

Pensionsanpassungsgesetz 2018 (PAG 2018) (legge sulla perequazione delle pensioni del 2018)

Betriebspensionengesetz (BPG) (legge sulle pensioni aziendali), in particolare l'articolo 2

Breve esposizione dei fatti e del procedimento

L'attore percepisce, oltre alla pensione obbligatoria, una pensione aziendale da parte della sua ex datrice di lavoro, la società NK AG. Il contratto pensionistico concluso tra lui e la NK AG il 2 marzo 1992 prevede una promessa di prestazione diretta da parte della NK AG e una clausola di garanzia del valore.

Il 1° aprile 2010 il contratto di servizio tra l'attore e la NK AG cessava per mutuo consenso.

Dal 17 dicembre 2010 l'attore percepisce, oltre alla pensione obbligatoria e a una pensione aziendale erogata da un fondo pensione, una pensione aziendale che trova fondamento nella promessa di prestazione diretta da parte della NK AG del 2 marzo 1992.

Dal 1° gennaio 2015 l'NK AG trattiene un determinato importo dalla quota della pensione aziendale dell'attore pattuita in forma di promessa di prestazione diretta. La quota della pensione aziendale derivante dal fondo pensione viene, al contrario, erogata senza trattenute.

Il 23 aprile 2018 l'NK AG informava l'attore per iscritto che la sua pensione aziendale era sottoposta alla disciplina della legge sulla perequazione delle pensioni del 2018 e che, pertanto, nel 2018 non avrebbe avuto luogo alcuna perequazione di detta pensione. L'aumento della quota della pensione aziendale da erogare direttamente avrebbe dovuto essere del 3% a decorrere dal 1° febbraio 2018.

Principali argomenti delle parti nel procedimento principale

- 1 L'attore sarebbe discriminato, in particolare, in base al sesso e/o in ragione dell'età e del patrimonio. Inoltre, sarebbero stati violati sia il diritto fondamentale di proprietà dell'attore, per effetto dell'espropriazione ingiustificata e avvenuta senza il pagamento di un'indennità, che quello della convenuta, in conseguenza

dell'ingerenza nella sua libertà contrattuale. In aggiunta, l'attore non disporrebbe di alcun ricorso effettivo contro la disciplina in questione.

- 2 In virtù dell'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi, la convenuta sarebbe tenuta a trattenere gli importi rivendicati; inoltre, in forza dell'articolo 711 della legge sulla previdenza, essa sarebbe stata tenuta a non aumentare la pensione aziendale dell'attore nel 2018. Le norme citate non sarebbero contrarie al diritto dell'Unione. Gli argomenti dell'attore in tema di discriminazione fondata sul sesso e/o sull'età sarebbero irrilevanti.

Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 3 Sia l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi che l'articolo 711 della legge sulla previdenza sono stati adottati a seguito della legge sulla limitazione delle pensioni speciali. Attraverso tale legge è stata modificata la legge sulla limitazione dei compensi, la quale mira a contenere i compensi elevati dei funzionari pubblici. In particolare, il campo di applicazione *ratione personae* della legge sulla limitazione dei compensi è stato esteso agli «ex dipendenti di enti sottoposti al controllo da parte della Corte di conti». Poiché sono sottoposte al controllo da parte della Corte dei conti anche società organizzate nelle forme del diritto privato, laddove esse siano controllate dalla federazione o dai singoli Stati federati, tale legge determina, tra l'altro, un'ingerenza nei singoli contratti in cui i lavoratori dipendenti avevano pattuito una pensione aziendale con il loro datore di lavoro. Detta normativa è stata emanata con rango costituzionale di modo che fosse possibile contestarla sotto il profilo giuridico unicamente dinanzi al Verfassungsgerichtshof (Corte costituzionale, Austria).
- 4 La ripartizione delle competenze dello Stato federale austriaco implica che la legge sulla limitazione delle pensioni speciali, quale legge federale, non possa essere applicata direttamente ai contratti degli impiegati di società che sono sottoposte al controllo da parte della Corte dei conti, in quanto controllate dagli Stati federati. Pertanto, all'articolo 10, paragrafo 6, della legge sulla limitazione dei compensi è stabilito che il legislatore dello Stato federato sia autorizzato ad adottare una disciplina comparabile a quella federale per i dipendenti e gli ex dipendenti di enti le cui quote siano detenute da uno Stato federato. Non tutti gli Stati federati si sono avvalsi di tale facoltà. Come si evince dal caso che ha originato il presente rinvio pregiudiziale, la legge statale in parola è stata adottata in Bassa Austria, ma non, per esempio, a Vienna.
- 5 Il caso in questione mostra le conseguenze di tale disciplina legislativa: un ex impiegato di livello dirigenziale di una società per azioni quotata in borsa, in cui lo Stato federato Bassa Austria detiene una quota di circa il 51%, viene ricompreso, per la prima volta e in modo per lui sorprendente, nel campo di applicazione della legge della Bassa Austria sui compensi. Tale legge disciplinava, prima della modifica, esclusivamente i compensi dei pubblici funzionari degli Stati federati, mentre ora è applicabile anche ai contratti di lavoro

e pensionistici tra privati. Ai sensi dell'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi, gli aventi diritto a prestazioni pensionistiche e previdenziali in forza di promesse di prestazioni da parte di enti che sono sottoposti al controllo della Corte dei conti, in quanto lo Stato federato Bassa Austria ne detiene la quota di maggioranza oppure in quanto essi sono di fatto controllati da tale Stato in ragione di misure economiche, finanziarie oppure organizzative, devono corrispondere un contributo di garanzia pensionistica. Tale contributo di garanzia pensionistica dev'essere trattenuto dall'ente erogante e dev'essere versato all'ente costituito ai sensi della legge dello Stato federato o all'impresa da cui provengono le prestazioni pensionistiche o previdenziali. Ai sensi dell'articolo 711 della legge sulla previdenza, l'aumento pensionistico per l'anno 2018 non dev'essere effettuato in base al coefficiente di adattamento, bensì come stabilito in detto articolo.

- 6 L'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza contengono norme direttamente applicabili quanto alle modalità e ai requisiti di determinazione dell'importo della pensione aziendale a cui l'attore ha diritto in base al contratto con il suo ex datore di lavoro. Essi rientrano, quindi, nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione.
- 7 L'opinione secondo cui tali norme danno attuazione al diritto dell'Unione ai sensi dell'articolo 51 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è motivata, in particolare, dalla circostanza che le seguenti disposizioni di diritto dell'Unione primario e derivato comprenderebbero il contenuto normativo dell'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e dell'articolo 711 della legge sulla previdenza:
- gli articoli 2 e 3 TUE, nonché l'articolo 157 TFUE, il quale, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, è applicabile anche agli importi percepiti in base a un regime pensionistico aziendale;
 - la direttiva 79/7 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
 - la direttiva 2000/78 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
 - la direttiva (rifusione) sulla parità di trattamento riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (direttiva 2006/54).
- 8 Si può fare riferimento alla sentenza della Corte di giustizia del 2 giugno 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391), nella quale è stato stabilito, tra l'altro, che le prestazioni concesse in forza di un regime pensionistico, il quale è strutturato essenzialmente in funzione del posto coperto dall'interessato, si ricollegano alla retribuzione che quest'ultimo percepiva e, dunque, rientrano nel campo di applicazione delle direttive sulla parità di trattamento (v. anche la sentenza della Corte di giustizia del 1° aprile 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179).

- 9 Poiché le disposizioni austriache citate sono parte integrante del regime pensionistico obbligatorio austriaco, essendo applicabili per legge ai contratti pensionistici stipulati tra privati, esse sarebbero ricomprese nel campo di applicazione della direttiva 79/7. Inoltre, secondo la sentenza della Corte di giustizia del 20 ottobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675), il regime di perequazione annuale delle pensioni previsto da uno Stato membro è soggetto alla direttiva 79/7.
- 10 L'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza distinguono tra diversi gruppi di persone con pensione aziendale contrattualmente pattuita e applicano loro diverse discipline. Ciò avviene, in primo luogo, attraverso la distinzione tra coloro che hanno pattuito la pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta e coloro che hanno pattuito tale pensione in altra forma (ad esempio, in forma di fondo pensione o di assicurazione).
- 11 Per quanto riguarda coloro che hanno convenuto la pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta, si distingue, inoltre, tra i casi in cui ciò è avvenuto con un'impresa attualmente sottoposta al controllo da parte della Corte dei conti e i casi in cui il contratto è stato concluso con un'altra impresa. È irrilevante, al proposito, se al momento di conclusione dell'accordo sulla pensione aziendale l'impresa fosse o meno sottoposta al controllo della Corte dei conti.
- 12 Dalle norme citate conseguono le seguenti disparità di trattamento:
- Tutti coloro i quali sono beneficiari di una pensione aziendale in forma di fondo pensione o di assicurazione vita non sono soggetti alle leggi austriache citate. Per quanto li riguarda, è irrilevante se l'ex datore di lavoro sia attualmente sottoposto al controllo da parte della Corte dei conti o meno.
 - Tutti coloro i quali avevano pattuito con un ente una pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta, ma il cui diritto sia stato soddisfatto prima del 1° gennaio 2015 attraverso il pagamento di un'indennità, non sono soggetti alle leggi austriache citate. Anche rispetto a essi è irrilevante se l'ex datore di lavoro sia attualmente sottoposto al controllo da parte della Corte dei conti o meno.
 - Tutti coloro i quali hanno stipulato una promessa di prestazione diretta con un'impresa sottoposta al controllo da parte della Corte dei conti sono soggetti alle norme citate. Tutti coloro i quali hanno pattuito una pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta con un'impresa che attualmente non è sottoposta al controllo della Corte dei conti non rientrano nel campo di applicazione di dette norme.
 - Tutti coloro i quali hanno stipulato una promessa di prestazione diretta con un'impresa che sia sì sottoposta al controllo da parte della Corte dei conti, ma le cui quote siano detenute da uno Stato federato che non abbia adottato alcuna disciplina legislativa analoga all'articolo 24a della legge del la Bassa Austria sui

compensi (è, ad esempio, il caso di Vienna), non rientrano nel campo di applicazione delle norme in questione.

- Le persone giovani o, comunque, meno anziane non sono soggette alle norme in questione, poiché in Austria, a partire all'incirca dal 2000, non vengono più pattuite pensioni aziendali in forma di promessa di prestazione diretta. Pertanto, l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza riguardano solo coloro i quali abbiano stipulato i propri contratti pensionistici prima del 2000. Dal momento che, in passato, siffatti contratti pensionistici venivano conclusi, di regola, solo al raggiungimento di una lunga anzianità di servizio e di un determinato livello dirigenziale (si può ritenere che al momento della conclusione di tale contratto i dipendenti avessero, in media, più di quarant'anni), le persone coinvolte sono attualmente anziane o molto anziane. Al contrario, le persone più giovani non sono ricomprese dalle disposizioni citate, poiché i datori di lavoro stipulano con loro, nel caso di conclusione di contratti pensionistici, fondi pensione o polizze assicurative. Di conseguenza, le norme citate distinguono tra coloro che hanno più di sessant'anni circa e coloro che hanno meno di sessant'anni circa.

- 13 Inoltre, nel procedimento è stato dettagliatamente esposto, facendo riferimento alle statistiche ufficiali austriache, che sia l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi che l'articolo 711 della legge sulla previdenza si applicano prevalentemente alle pensioni aziendali di uomini. Per tale ragione, peraltro, in un procedimento parallelo dinanzi a un altro giudice del lavoro e della previdenza sociale l'articolo 711 della legge sulla previdenza non è stato applicato per contrarietà al diritto dell'Unione.
- 14 Tali disparità di trattamento potrebbero discriminare l'attore, in particolare, in base al sesso e/o in base all'età e al patrimonio. Esse sarebbero contrarie, dunque, non solo alle direttive sulla parità di trattamento, bensì anche ai divieti generali di discriminazione previsti dal diritto primario e, soprattutto, dagli articoli 20 e ss. della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
- 15 La trattenuta di cosiddetti «contributi di garanzia pensionistica» in favore della convenuta non può e non dev'essere funzionale al riequilibrio della condizione economica e/o giuridica tra i due sessi. Allo stesso modo, inoltre, il mancato aumento della pensione aziendale dell'attore nel 2018, che va anch'esso a beneficio della sola convenuta, non può migliorare la condizione femminile. Siffatte misure non sono né appropriate né necessarie al raggiungimento dell'obiettivo della parità tra i sessi.
- 16 Non sussistono nemmeno le condizioni per applicare le eccezioni ai sensi dell'articolo 7 della direttiva 79/7, all'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi, alle norme fondamentali della legge sulla limitazione delle pensioni speciali e all'articolo 711 della legge sulla previdenza.

- 17 Nella sentenza del 20 ottobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675), la Corte di giustizia ha stabilito che un regime di perequazione annuale delle pensioni che sia di fatto applicabile e causi uno svantaggio a una percentuale notevolmente più elevata di pensionate di sesso femminile che di pensionati di sesso maschile discrimina indirettamente le donne e, dunque, viola l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 79/7.
- 18 Nell'ipotesi in cui tale interpretazione della direttiva 79/7 sia applicabile anche al caso inverso, ossia quando una determinata disciplina colpisce in misura considerevolmente maggiore gli uomini rispetto alle donne, l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza discriminerebbero indirettamente l'attore, in quanto uomo.
- 19 Nella sentenza del 20 ottobre 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675), la Corte di giustizia ha stabilito espressamente che la disciplina di perequazione delle pensioni debba perlomeno garantire che il potere d'acquisto di tutte le pensioni sia mantenuto rispetto all'evoluzione dei prezzi al consumo. Anche la clausola di perequazione prevista dal contratto pensionistico dell'attore è funzionale allo stesso scopo. Al contrario, l'articolo 711 della legge sulla previdenza vieta alla convenuta, relativamente al 2018, di effettuare la perequazione della pensione aziendale dell'attore in conformità al contratto.
- 20 Il criterio discrezionale del «controllo della Corte dei conti sull'ex datore di lavoro dell'attore» non è adatto a distinguere tra diversi gruppi di persone con pensione aziendale. Il controllo da parte della Corte dei conti è, invero, funzionale a vigilare sulle partecipazioni dello Stato federato Bassa Austria in società che agiscono come operatori economici privati e sono quotate in borsa, mentre è estraneo al rapporto contrattuale tra l'attore ed NK AG. Ciò è dimostrato, in particolare, dal fatto che contratti pensionistici aziendali equivalenti sotto il profilo economico, stipulati in forma di fondi pensione o polizze assicurative, non sono soggetti alle norme citate, benché il controllo della Corte dei conti sul datore di lavoro rimanga immutato. L'utilizzo di tale criterio, nelle leggi citate, per differenziare tra gruppi di persone aventi diritto alla pensione aziendale è, pertanto, intrinsecamente discriminatorio e non può essere applicato per distinguere tra gli stipendi e/o le pensioni aziendali.
- 21 La legge sulla limitazione delle pensioni speciali e, a seguito di essa, l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza sono stati adottati esclusivamente per intervenire sui cosiddetti vecchi contratti che gli attuali parlamentari austriaci ritenevano politicamente inaccettabili. Poiché solo persone anziane o molto anziane sono titolari di contratti pensionistici aziendali in forma di promessa di prestazione diretta, mentre le persone più giovani sono beneficiarie, per lo più, di pensioni aziendali in forma di fondi pensione, potrebbe sussistere una discriminazione indiretta in base all'età.
- 22 Le disposizioni austriache citate riguardano esclusivamente persone aventi diritto a pensioni contrattuali relativamente elevate. La riduzione delle pensioni aziendali

elevate, senza che tale disciplina sia giustificabile da un interesse pubblico, potrebbe, pertanto, configurare una discriminazione anche in base al patrimonio.

- 23 Le disparità di trattamento determinate dall'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e dall'articolo 711 della legge sulla previdenza non vengono motivate in tali leggi. Solo le note esplicative al disegno di legge governativo relativo alla legge sulla limitazione delle pensioni speciali indicano, quali obiettivi, l'«eliminazione di situazioni di squilibrio sorte in relazione alle pensioni speciali» e la «garanzia della sostenibilità della copertura delle prestazioni pensionistiche».
- 24 Al riguardo, l'attore ha osservato che egli non percepirebbe alcuna «pensione speciale», bensì una pensione aziendale. Non sarebbe ricavabile dalle disposizioni citate quali situazioni di squilibrio debbano essere eliminate attraverso l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza. Né in tali leggi né nelle relative note esplicative viene chiarito che cosa debba intendersi per «situazione di squilibrio» e/o a partire da quale momento quest'ultima debba ritenersi configurata. La spettanza di diversi importi sarebbe tipica delle pensioni aziendali. L'attore ha concluso il suo contratto pensionistico con una società per azioni quotata in borsa e tale contratto deve ora essere adempiuto. Il fatto che vi siano persone che percepiscono pensioni aziendali di importo inferiore non può giustificare le misure discriminatorie previste dalle leggi citate.
- 25 La «garanzia della sostenibilità della copertura delle prestazioni pensionistiche» sussiste, nel caso della convenuta, anche a prescindere dalle leggi discriminatorie, dal momento che essa ha costituito sufficienti accantonamenti pensionistici già in virtù delle leggi austriache di applicazione generale. La società NK AG ha un ottimo andamento economico e non ha mai chiesto alcun aiuto al legislatore dello Stato federato o al legislatore federale per adempiere ai suoi obblighi contrattuali di pagamento delle pensioni aziendali. Anche dal punto di vista fattuale, inoltre, le discriminazioni determinate dalla legge non fornirebbero alcuna «garanzia della sostenibilità».
- 26 Le disparità di trattamento determinate dall'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e dall'articolo 711 della legge sulla previdenza non sono giustificate dall'articolo 6, paragrafo 1 o 2, della direttiva 2000/78. Né l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi né l'articolo 711 della legge sulla previdenza hanno qualsivoglia effetto in tema di politica occupazionale, mercato del lavoro o formazione professionale.
- 27 Le norme nazionali contrarie al diritto dell'Unione non possono trovare applicazione nemmeno tra due o più parti contrattuali private (v. sentenza del 19 gennaio 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, e sentenza del 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709).

28 L'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza potrebbero violare i seguenti diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea:

- Articolo 17 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Diritto di proprietà: le leggi citate privano della proprietà in modo ingiustificato e senza il pagamento di un'indennità. Colui che è debitore nell'ambito di un accordo su una pensione aziendale in forma di promessa di prestazione diretta viene obbligato, ai sensi dell'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi, a trattenere una somma di denaro che contrattualmente spetterebbe a colui che è creditore nell'ambito di detto accordo e può utilizzare tale somma per qualunque scopo. L'articolo 711 della legge sulla previdenza vieta a colui che è debitore nell'ambito di un accordo pensionistico di perequare la pensione in base al suo valore, in conformità al contratto. A fronte di tali espropriazioni, lo Stato federale o gli Stati federati non corrispondono ai pensionati interessati alcuna indennità. Oltre all'espropriazione subita dall'attore si deve aggiungere che, attraverso dette disposizioni, è stato violato anche il diritto fondamentale di proprietà della convenuta, in quanto si è verificata un'ingerenza nella libertà contrattuale di quest'ultima.

- Articoli 20 e ss. della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Divieto di discriminazione: le leggi austriache citate violano i divieti di discriminazione contenuti nel titolo III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Le disparità di trattamento descritte non sono giustificate o appropriate né dal punto di vista dell'interesse pubblico né sotto il profilo fattuale. Esse avvantaggiano esclusivamente la debitrice nell'ambito di un contratto pensionistico, ossia nel caso di specie l'NK AG, la quale è una società per azioni dall'ottimo andamento economico, quotata in borsa e operante nel settore dei beni e servizi energetici e ambientali.

- Articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Diritto a un ricorso effettivo: né l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi né l'articolo 711 della legge sulla previdenza prevedono alcun ricorso effettivo per contestare direttamente le quote non corrisposte della pensione aziendale pattuita contrattualmente. L'espropriazione avviene direttamente per legge, senza alcun atto applicativo che possa essere impugnato. Sussiste solo la possibilità di agire nei confronti della controparte contrattuale della pensione aziendale con gli strumenti del diritto privato.

29 La questione se l'articolo 24a della legge della Bassa Austria sui compensi e l'articolo 711 della legge sulla previdenza non possano essere applicati per contrarietà al diritto dell'Unione è decisiva per la prosecuzione del procedimento e dev'essere preliminarmente chiarita.