



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

10 ottobre 2019*

«Rinvio pregiudiziale – Libera circolazione delle persone – Articolo 45 TFUE – Lavoratori – Regolamento (UE) n. 492/2011 – Articolo 7, paragrafo 1 – Professori associati post-dottorato – Limitata presa in considerazione dei precedenti periodi di attività pertinente maturati in un altro Stato membro – Sistema retributivo che collega la maggiore retribuzione all’anzianità maturata presso l’attuale datore di lavoro»

Nella causa C-703/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Oberlandesgericht Wien (Tribunale superiore del Land, Vienna, Austria), con decisione del 7 dicembre 2017, pervenuta in cancelleria il 15 dicembre 2017, nel procedimento

Adelheid Krah

contro

Universität Wien,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, K. Lenaerts (relatore), presidente della Corte, facente funzione di giudice della Seconda Sezione, e C. Vajda, giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: C. Strömholm, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 23 gennaio 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per la sig.ra Krah, da S. Jöchtl;
- per l’Universität Wien, da A. Potz, Rechtsanwältin;
- per il governo austriaco, da J. Schmoll, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da D. Martin e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell’avvocato generale, presentate all’udienza del 23 maggio 2019,

* Lingua processuale: il tedesco.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 45 TFUE, dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione (GU 2011, L 141, pag. 1), nonché degli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Adelheid Krah e l'Universität Wien (Università di Vienna, Austria) in merito alla parziale presa in considerazione dei precedenti periodi di attività pertinente da essa maturati presso l'Universität München (Università di Monaco di Baviera, Germania) e l'Università di Vienna ai fini del calcolo dell'importo della sua retribuzione.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 L'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 così dispone:

«Il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato».

Diritto austriaco

- 4 Conformemente all'articolo 6 dell'Universitätsgesetz 2002 (legge del 2002 sulle università, BGBl. I, 120/2002), il Rahmenkollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen an Universitäten (contratto collettivo quadro per i dipendenti delle università), del 15 febbraio 2011 (in prosieguo: il «contratto collettivo»), è destinato ad applicarsi a tutte le università austriache rientranti in una federazione che raggruppa attualmente 21 università, in qualità di datori di lavoro.
- 5 Ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 3, e dell'articolo 48 del contratto collettivo, nella versione applicabile alla controversia di cui al procedimento principale, la sig.ra Krah rientra nella fascia retributiva B1.
- 6 L'articolo 49, paragrafo 3, del contratto collettivo prevede quanto segue:

«La retribuzione mensile lorda nella fascia retributiva B1 è pari a EUR 2 696,50 .

Tale importo aumenta:

- a) a EUR 3 203,30 dopo tre anni di attività. Il periodo di tre anni è ridotto nella misura dei periodi per i quali è fornita la prova di esperienze pregresse pertinenti;
- b) a EUR 3 590,70 dopo otto anni di attività nella categoria di cui alla lettera a) o in caso di dottorato di ricerca che ha costituito il presupposto per la costituzione del rapporto di lavoro (posizione post-dottorato);

- c) a EUR 3 978,30 dopo otto anni di attività nella categoria di cui alla lettera b);
- d) a EUR 4 186,90 dopo otto anni di attività nella categoria di cui alla lettera c)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 7 La sig.ra Krah, cittadina tedesca, ha conseguito un dottorato di ricerca in storia. Essa ha lavorato, in qualità di docente a contratto, per cinque anni presso l'Università di Monaco di Baviera.
- 8 Dal semestre invernale 2000/2001, ella ha lavorato presso l'Università di Vienna, in qualità di docente a contratto.
- 9 Dopo aver presentato la sua tesi di abilitazione, la sig.ra Krah è stata abilitata, mediante decisione dell'Università di Vienna del 12 marzo 2002, a insegnare storia in qualità di professoressa associata, in base a un contratto a tempo determinato. Ella ha in seguito insegnato ogni trimestre per almeno 7 ore settimanali, in base a contratti di insegnamento a tempo determinato.
- 10 Dal 1° ottobre 2010 la sig.ra Krah è stata assunta come professoressa associata post-dottorato rientrante nella fascia retributiva B1 ai sensi del contratto collettivo. Il suo contratto, inizialmente a tempo determinato, è stato prorogato, a partire dal 1° marzo 2013, a tempo indeterminato. Al fine di stabilire il suo inquadramento retributivo, e conformemente al contratto collettivo, non è stato preso in considerazione alcun precedente periodo di attività nell'ambito di detto contratto.
- 11 Con decisione del rettore dell'Università di Vienna dell'8 novembre 2011 (in prosieguo: la «decisione dell'8 novembre 2011»), detta università ha tuttavia deciso di prendere in considerazione i precedenti periodi di attività pertinenti svolti dai professori associati post-dottorato, sino a un periodo massimo complessivo di quattro anni in caso di entrata in servizio il 1° ottobre 2011 o successivamente a tale data. Nel computare detti precedenti periodi di attività, non è stata fatta alcuna distinzione tra i periodi maturati in Austria e quelli maturati all'estero.
- 12 Per quanto riguarda la sig.ra Krah, è stato preso in considerazione un precedente periodo di attività pertinente di quattro anni al momento del suo inquadramento retroattivo, con effetto dal 1° ottobre 2010, sicché essa è stata collocata nella fascia retributiva B1, alle condizioni di cui alla lettera b) dell'articolo 49, paragrafo 3, del contratto collettivo; l'accesso al successivo scatto della sua fascia retributiva necessitava di quattro anni di attività.
- 13 Dinanzi all'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunale del lavoro e della previdenza sociale di Vienna, Austria), la sig.ra Krah ha chiesto che fossero presi in considerazione tutti i precedenti periodi di attività da essa maturati, ossia gli otto anni e mezzo presso l'Università di Vienna e i cinque anni presso l'Università di Monaco di Baviera, al fine di essere inquadrata in uno scatto retributivo superiore. Essa ha quindi chiesto che l'Università di Vienna fosse condannata a versarle un importo pari a EUR 2 727,20, maggiorato degli interessi, a titolo della retribuzione non percepita per il periodo compreso tra il 13 giugno 2014 e il 13 agosto 2015.
- 14 Poiché l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunale del lavoro e della previdenza sociale di Vienna) ha respinto la sua domanda, la sig.ra Krah ha proposto appello avverso tale sentenza dinanzi all'Oberlandesgericht Wien (Tribunale superiore del Land di Vienna, Austria), giudice del rinvio. Quest'ultimo nutre dubbi quanto alla portata del divieto di discriminazioni in base alla cittadinanza e del diritto alla libera circolazione dei lavoratori, garantiti dal diritto dell'Unione.

15 In tale contesto, l'Oberlandesgericht Wien (Tribunale superiore del Land di Vienna) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 45 TFUE, l'articolo 7, paragrafo 1, del [regolamento n. 492/2011], e gli articoli 20 e seguente della [Carta], debba essere interpretato nel senso che esso osta a una disciplina secondo cui i [precedenti periodi di attività pertinente], maturati da un membro del personale docente dell'Università di Vienna, sono computabili solo sino a un periodo complessivo di tre o quattro anni a prescindere dal fatto che si tratti di periodi di attività maturati presso l'Università di Vienna o presso altre università o istituti analoghi situati in Austria o all'estero.
- 2) Se un sistema retributivo che non prevede il computo integrale dei [precedenti periodi di attività pertinente], ma – al contempo – ricollega alla durata dell'impiego presso uno stesso datore di lavoro una retribuzione più elevata, sia in contrasto con la libera circolazione dei lavoratori sancita dall'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e con l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 16 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 45 TFUE, l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 nonché gli articoli 20 e 21 della Carta debbano essere interpretati nel senso che essi ostano alla regolamentazione di una università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, la quale, al fine di stabilire l'inquadramento retributivo di un lavoratore in qualità di professore associato post-dottorato presso tale università, prende in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di quattro anni i precedenti periodi di attività pertinente maturati da detto lavoratore, a prescindere dal fatto che si tratti di periodi di attività maturati presso tale medesima università o presso altre università o altri istituti analoghi situati in tale Stato membro o in un altro Stato membro.
- 17 In via preliminare, è opportuno rilevare che, anche se la prima questione fa riferimento agli articoli 20 e 21 della Carta, risulta tuttavia dall'ordinanza di rinvio che con tale questione il giudice del rinvio chiede alla Corte di interpretare, nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori, il divieto di discriminazioni in base alla cittadinanza, nonché la nozione di ostacolo a detta libera circolazione.
- 18 Se è vero che l'articolo 21, paragrafo 2, della Carta sancisce il divieto di discriminazioni in base alla cittadinanza, occorre tuttavia ricordare che l'articolo 52, paragrafo 2, della Carta dispone che i diritti riconosciuti dalla stessa, oggetto di disposizioni nei trattati, si esercitano alle condizioni e nei limiti dagli stessi definiti. È quanto avviene nel caso dell'articolo 21, paragrafo 2, della Carta, il quale, come confermato dalle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17) attinenti a tale disposizione, corrisponde all'articolo 18, primo comma, TFUE e deve applicarsi conformemente a quest'ultimo (v., per analogia, sentenza del 4 luglio 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, punto 39).
- 19 In proposito è opportuno ricordare che, secondo giurisprudenza costante della Corte, l'articolo 18 TFUE, che sancisce il principio generale del divieto di discriminazioni in base alla cittadinanza, è destinato ad applicarsi autonomamente solo nelle situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione per le quali il Trattato TFUE non stabilisca divieti specifici di discriminazione. Orbene, il divieto di discriminazioni è stato attuato, nel settore della libera circolazione dei lavoratori, dall'articolo 45 TFUE (v., in tal senso, sentenza del 18 luglio 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punti da 25 a 27).

- 20 Ne consegue che è necessario esaminare la prima questione unicamente alla luce dell'articolo 45 TFUE e dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.

Sull'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e sull'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011

- 21 L'articolo 45, paragrafo 2, TFUE vieta qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro. L'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 costituisce solamente una particolare espressione del divieto di discriminazioni sancito da detto articolo 45, paragrafo 2, nell'ambito specifico delle condizioni di impiego e di lavoro e, pertanto, dev'essere interpretato allo stesso modo di quest'ultimo articolo (sentenze del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, in prosieguo: la «sentenza SALK», EU:C:2013:799, punto 23; del 13 marzo 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 16, e dell'8 maggio 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punti 68 e 69).
- 22 La regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, che prevede la parziale presa in considerazione dei precedenti periodi di attività pertinente al fine di determinare lo scatto retributivo applicabile, rientra incontestabilmente nell'ambito delle condizioni di impiego e di lavoro. Essa rientra pertanto nell'ambito di applicazione delle disposizioni citate al precedente punto (v., per analogia, sentenze SALK, punto 24, e del 13 marzo 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 17).
- 23 A tal riguardo, secondo una costante giurisprudenza, il principio di parità di trattamento sancito tanto all'articolo 45 TFUE quanto all'articolo 7 del regolamento n. 492/2011 vieta non soltanto le discriminazioni palesi fondate sulla cittadinanza, ma anche qualsiasi discriminazione dissimulata che, basandosi su altri criteri di distinzione, pervenga di fatto al medesimo risultato (v., in tal senso, sentenze SALK, punto 25; del 13 marzo 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 18, e dell'8 maggio 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punto 70).
- 24 In tale contesto, la Corte ha precisato che una disposizione di diritto nazionale, benché indistintamente applicabile a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro cittadinanza, dev'essere ritenuta indirettamente discriminatoria laddove, per sua stessa natura, tenda ad incidere più sui lavoratori cittadini di altri Stati membri che sui lavoratori nazionali e, di conseguenza, rischi di risultare sfavorevole in modo particolare ai primi, a meno che non sia obiettivamente giustificata e adeguatamente commisurata allo scopo perseguito (v., in tal senso, sentenze SALK, punto 26; del 13 marzo 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 19, e dell'8 maggio 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punto 71).
- 25 Nel caso di specie, in forza della decisione dell'8 novembre 2011, l'Università di Vienna ha deciso di prendere in considerazione i precedenti periodi di attività lavorativa maturati dai professori associati post-dottorato sino a un periodo complessivo massimo di quattro anni, al fine di stabilire il loro inquadramento retributivo, senza operare distinzioni tra i periodi maturati in Austria e quelli maturati all'estero.
- 26 Conformemente al contratto collettivo, l'esperienza professionale pertinente è definita come «esperienz[a] progress[a] pertinent[e]», sicché rientrano in tale definizione non solo le precedenti attività che sono equivalenti, o addirittura identiche, a quelle che il lavoratore è tenuto a svolgere nell'ambito della sua funzione presso l'Università di Vienna, ma anche qualsiasi altro tipo di attività che risulti semplicemente utile all'esercizio di tale funzione, come le attività extra-universitarie e i tirocini.

- 27 Nel corso dell'udienza dinanzi alla Corte, e come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 55 delle sue conclusioni, è stato confermato che tale limite di quattro anni si applica anche all'esperienza professionale acquisita presso l'Università di Vienna nell'ambito di funzioni diverse da quella di professore associato post-dottorato.
- 28 Per quanto riguarda l'esistenza di un'eventuale discriminazione contraria all'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e all'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011, occorre anzitutto rilevare che una decisione come quella dell'8 novembre 2011 si applica indistintamente a tutti i lavoratori assunti dall'Università di Vienna, indipendentemente dalla loro cittadinanza. Una decisione di tal genere non può pertanto essere considerata come costitutiva di una discriminazione fondata direttamente sulla cittadinanza.
- 29 Ciò premesso, la regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, introduce una disparità di trattamento tra i lavoratori in base al datore di lavoro presso il quale è stata maturata l'esperienza professionale. Infatti, dalla decisione dell'8 novembre 2011 discende che l'esperienza professionale maturata da un lavoratore, che abbia ricoperto la carica di professore associato post-dottorato o una carica equivalente presso una o più università diverse dall'Università di Vienna o uno o più istituti analoghi, è tenuta in considerazione, al fine di stabilire il suo inquadramento retributivo al momento della sua assunzione da parte di quest'ultima Università, solo sino a un massimo di quattro anni, anche nell'ipotesi in cui la sua esperienza professionale sia, in realtà, superiore a quattro anni. In tal modo, detto lavoratore sarà classificato, al momento della sua entrata in servizio, in uno scatto retributivo inferiore a quello di un lavoratore che abbia ricoperto la carica di professore associato post-dottorato per periodi di attività della stessa durata complessiva presso l'Università di Vienna.
- 30 La decisione dell'8 novembre 2011 risulta sfavorevole a tutti i lavoratori, tanto austriaci quanto cittadini di altri Stati membri, che abbiano ricoperto la carica di professore associato post-dottorato o una carica equivalente per periodi di attività superiori a quattro anni presso una o più università diverse dall'Università di Vienna o uno o più istituti analoghi, rispetto a quelli che abbiano ricoperto la carica di professore associato post-dottorato per periodi di attività della stessa durata complessiva presso quest'ultima Università.
- 31 Affinché siffatta disparità di trattamento tra i lavoratori, basata sul datore di lavoro presso il quale essi hanno maturato l'esperienza professionale da prendere in considerazione, sia considerata come indirettamente discriminatoria ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011, essa deve tuttavia essere idonea, per sua stessa natura, ad incidere più sui lavoratori cittadini di altri Stati membri che sui cittadini nazionali.
- 32 Orbene, dall'ordinanza di rinvio risulta che non vi sia alcun elemento che indichi che, quando presentano una candidatura per un incarico come professore associato post-dottorato, i lavoratori cittadini di altri Stati membri potrebbero, più che i lavoratori austriaci, aver ricoperto tale carica o una carica equivalente per periodi di attività superiori a quattro anni presso una o più università diverse dall'Università di Vienna o uno o più istituti analoghi. Di conseguenza, non è dimostrato che la decisione dell'8 novembre 2011 risulti favorevole in modo particolare ai lavoratori austriaci rispetto ai lavoratori cittadini di altri Stati membri.
- 33 Peraltro, contrariamente a quanto sostiene la Commissione nelle sue osservazioni scritte, dall'insegnamento che emerge dalla sentenza SALK non si può dedurre che la decisione dell'8 novembre 2011 sia all'origine di una discriminazione indiretta, ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.
- 34 Infatti, la normativa nazionale controversa nella causa che ha dato luogo a detta sentenza prevedeva che, al fine di determinare la data di riferimento rilevante per l'avanzamento dei dipendenti del Land Salzburg (Land di Salisburgo, Austria) agli scatti retributivi superiori della loro categoria, si tenesse

conto in misura piena dei periodi maturati ininterrottamente a servizio di tale ente, mentre qualsiasi altro periodo di attività era considerato solo per il 60% del totale. Come risulta dal punto 40 della sentenza SALK, tale normativa era volta a consentire la mobilità nell'ambito di un gruppo di datori di lavoro distinti facenti parte di tale ente, e ciò indipendentemente dalla questione se l'esperienza professionale maturata presso uno di tali datori di lavoro di detto gruppo fosse pertinente alla luce delle funzioni da svolgere presso un altro datore di lavoro del medesimo gruppo.

- 35 Al punto 28 di detta sentenza, la Corte ha dichiarato che una normativa di tal genere poteva incidere maggiormente sui lavoratori cittadini di un altro Stato membro rispetto ai lavoratori nazionali, sfavorendo, più nello specifico, i primi, in quanto molto probabilmente essi hanno acquisito un'esperienza professionale in uno Stato membro diverso dall'Austria prima di prendere servizio presso il Land Salzburg. La suddetta normativa favoriva quindi maggiormente la mobilità dei lavoratori nazionali rispetto a quella dei lavoratori cittadini di altri Stati membri.
- 36 Tuttavia, come rilevato al punto 32 della presente sentenza, questo non avviene nella causa oggetto del procedimento principale.
- 37 Ne consegue che l'insegnamento che emerge dalla sentenza SALK non è applicabile alla situazione controversa nel procedimento principale, derivante dall'applicazione della decisione dell'8 novembre 2011 (v., per analogia, sentenza del 13 marzo 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 33).
- 38 Dalle precedenti considerazioni discende che la regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, che istituisce una disparità di trattamento tra i lavoratori in base al datore di lavoro presso il quale essi hanno acquisito l'esperienza professionale da prendere in considerazione ai fini del loro inquadramento retributivo, non può essere considerata come avente carattere indirettamente discriminatorio nei confronti dei lavoratori cittadini di altri Stati membri e, quindi, non può essere ritenuta contraria all'articolo 45, paragrafo 2, TFUE.

Sull'articolo 45, paragrafo 1, TFUE

- 39 Occorre ancora stabilire se la regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, costituisca un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori, vietato dall'articolo 45, paragrafo 1, TFUE.
- 40 Dalla giurisprudenza della Corte risulta che l'insieme delle disposizioni del Trattato FUE relative alla libera circolazione delle persone, così come quelle del regolamento n. 492/2011, mirano ad agevolare, per i cittadini degli Stati membri, l'esercizio di attività lavorative di qualsiasi tipo nel territorio dell'Unione ed ostano alle misure che potrebbero sfavorire detti cittadini quando intendano svolgere un'attività economica nel territorio di un altro Stato membro (sentenze SALK, punto 32, e dell'8 maggio 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punto 77).
- 41 In tale contesto, i cittadini degli Stati membri dispongono, in particolare, del diritto, conferito loro direttamente dal Trattato, di lasciare il rispettivo Stato membro d'origine per entrare nel territorio di un altro Stato membro ed ivi soggiornare al fine di esercitarvi un'attività. Di conseguenza, l'articolo 45 TFUE osta a qualsiasi misura nazionale che possa rendere più difficile od ostacolare l'esercizio, da parte dei cittadini dell'Unione, della libertà fondamentale garantita da detto articolo (sentenza del 18 luglio 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punto 33).

Sull'esistenza di un ostacolo

- 42 Nella causa oggetto del procedimento principale, in forza della decisione dell'8 novembre 2011, i precedenti periodi di attività pertinente maturati da un professore associato post-dottorato in un'università diversa dall'Università di Vienna sono presi in considerazione da quest'ultima, al fine di determinare l'inquadramento retributivo di detto professore associato post-dottorato, solo sino a un periodo complessivo massimo di quattro anni.
- 43 Come risulta dal punto 26 della presente sentenza, rientrano nella definizione di esperienze pregresse pertinenti non solo le precedenti attività che sono equivalenti, o addirittura identiche, a quelle che il lavoratore è tenuto a svolgere nell'ambito della sua funzione presso l'Università di Vienna, ma anche qualsiasi altro tipo di attività che si rivelino semplicemente utili all'esercizio di tale funzione.
- 44 A tal riguardo, si deve ricordare che il diritto primario dell'Unione non può garantire ad un lavoratore che il trasferimento in uno Stato membro diverso dal proprio Stato membro di origine resti neutrale in materia previdenziale, in quanto un tale trasferimento, in considerazione delle disparità tra i regimi e le normative degli Stati membri, può, a seconda dei casi, risultare più o meno favorevole per l'interessato sotto tale profilo (sentenze del 18 luglio 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punto 34, e del 13 marzo 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 37).
- 45 Pertanto, l'articolo 45 TFUE non accorda a detto lavoratore il diritto di avvalersi, nello Stato membro ospitante, delle condizioni di lavoro di cui egli beneficiava nello Stato membro di origine in conformità alla normativa nazionale di quest'ultimo Stato (sentenza del 18 luglio 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punto 35).
- 46 Infatti, il diritto dell'Unione garantisce unicamente che i lavoratori che esercitano un'attività sul territorio di uno Stato membro diverso dal loro Stato membro di origine siano assoggettati alle medesime condizioni previste dalla normativa nazionale dello Stato membro ospitante (v., in tal senso, sentenze del 23 gennaio 2019, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, punto 45, e del 13 marzo 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, punto 38).
- 47 In primo luogo, per quanto riguarda l'esperienza professionale equivalente, occorre rilevare che i lavoratori cittadini di altri Stati membri che hanno ricoperto, per periodi di attività superiori a quattro anni, il ruolo di professore associato post-dottorato o un ruolo equivalente presso una o più università o istituti analoghi situati nel loro Stato membro di origine, saranno dissuasi dal presentare una candidatura per un incarico di professore associato post-dottorato presso l'Università di Vienna e, pertanto, dall'esercitare il loro diritto alla libera circolazione qualora, nonostante il fatto di aver esercitato, in sostanza, la medesima attività professionale nel proprio Stato membro di origine, non sia presa in considerazione tutta la loro esperienza professionale al momento della determinazione dell'inquadramento retributivo.
- 48 Orbene, il fatto che la parziale presa in considerazione dell'esperienza professionale equivalente sia tale da ostacolare la libera circolazione dei lavoratori non si fonda su un insieme di circostanze troppo aleatorie e indirette, contrariamente a quanto avveniva nel caso della normativa controversa nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 13 marzo 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193), che riguardava la questione di premiare la fedeltà di un dipendente nei confronti di un determinato datore di lavoro, come si evince, in particolare, dal punto 33 di tale sentenza.
- 49 Nel caso di specie, prendere in considerazione tutta l'esperienza professionale equivalente maturata dai lavoratori presso un'università di uno Stato membro diverso dall'Austria determinerebbe che i lavoratori cittadini di altri Stati membri che abbiano ricoperto, per periodi di attività superiori a quattro anni, il ruolo di professore associato post-dottorato o un ruolo equivalente presso una o più

università o istituti analoghi situati nello Stato membro di origine sarebbero soggetti, ai fini del loro inquadramento retributivo, alle stesse condizioni dei lavoratori che ricoprono il ruolo di professore associato post-dottorato per periodi di attività di pari durata complessiva presso l'Università di Vienna. Pertanto, si può ragionevolmente ritenere che si tratti di un elemento rilevante ai fini della decisione di tali lavoratori di presentare una candidatura per un posto di professore associato post-dottorato presso l'Università di Vienna e di lasciare il loro Stato membro di origine.

- 50 In secondo luogo, per quanto riguarda, invece, l'integrale presa in considerazione dell'esperienza professionale che, non essendo equivalente, risulti semplicemente utile ai fini dell'esercizio della funzione di professore associato post-dottorato, il principio della libera circolazione dei lavoratori stabilito all'articolo 45 TFUE non impone una siffatta presa in considerazione, una volta che non è necessaria al fine di garantire che i lavoratori austriaci e quelli cittadini di altri Stati membri siano, ai fini della loro inquadramento retributivo, assoggettati alle stesse condizioni. Infatti, il fatto di ritenere che un lavoratore, in relazione al quale sia già stata presa in considerazione, ai fini del suo inquadramento retributivo iniziale in veste di professore associato post-dottorato presso l'università di un altro Stato membro, l'integralità dell'esperienza professionale equivalente maturata nello Stato membro d'origine, sia dissuaso dal presentare una candidatura per tale incarico qualora non fossero tenuti in considerazione tutti gli altri tipi di esperienze professionali da lui maturate nello Stato membro di origine, sembra basarsi su un insieme di circostanze troppo aleatorie e indirette per poter essere considerato come un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori.
- 51 Pertanto, per quanto riguarda la parziale presa in considerazione dell'esperienza professionale pertinente, occorre distinguere l'esperienza professionale equivalente, da un lato, da qualsiasi altro tipo di esperienza professionale che risulti semplicemente utile all'esercizio della funzione di professore associato post-dottorato, dall'altro.
- 52 Pertanto, qualora dovesse risultare che la sig.ra Krah abbia esercitato un'attività presso l'Università di Monaco di Baviera equivalente, in sostanza, a quella che essa esercita in veste di professoressa associata post-dottorato presso l'Università di Vienna, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, il fatto che l'integralità di tale esperienza professionale non venga presa in considerazione costituirebbe un ostacolo alla libera circolazione.
- 53 Nell'ipotesi in cui, invece, la sig.ra Krah non avesse maturato siffatta esperienza professionale equivalente nel suo Stato membro di origine, la parziale presa in considerazione, da parte dell'Università di Vienna, di tale esperienza non costituirebbe un ostacolo di tal genere.
- 54 Ne consegue che, nella misura in cui una normativa di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, non prende in considerazione tutti i periodi anteriori di attività equivalente maturati nello Stato membro di origine, essa può rendere meno attraente la libera circolazione dei lavoratori, in violazione dell'articolo 45, paragrafo 1, TFUE.

Sulla giustificazione dell'ostacolo

- 55 La regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, può essere ammessa solo se persegue uno degli obiettivi legittimi sanciti nel Trattato FUE o se è giustificata da motivi imperativi di interesse generale. In tal caso, occorre altresì che la sua applicazione sia idonea a garantire il conseguimento dell'obiettivo di cui trattasi e non ecceda quanto necessario per conseguirlo (v. in tal senso, in particolare, sentenze SALK, punto 36, e dell'8 maggio 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punto 84).
- 56 A tal riguardo, l'Università di Vienna fa valere, riferendosi ai punti 34 e seguenti della sentenza del 3 ottobre 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), che la decisione dell'8 novembre 2011 è intesa a ricompensare l'esperienza professionale maturata nell'ambito interessato, che pone il lavoratore in

grado di meglio espletare le proprie mansioni. Quattro anni di esperienza professionale sarebbero normalmente necessari per acquisire le conoscenze pedagogiche che consentono di esercitare in modo ottimale l'attività di professore associato post-dottorato, dato che tali conoscenze sono acquisite nel corso dei primi anni di attività. Al contrario, la presa in considerazione dell'esperienza professionale superiore a quattro anni di attività non determinerebbe un miglioramento delle prestazioni richieste al lavoratore.

- 57 È vero che, al punto 34 di detta sentenza, la Corte ha dichiarato che la ricompensa, in particolare, dell'esperienza acquisita che ponga il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni costituisce un obiettivo legittimo di politica salariale.
- 58 A tal riguardo, la Corte ha giudicato, al punto 35 di detta sentenza, che, in linea generale, il ricorso al criterio dell'anzianità è idoneo a conseguire tale obiettivo. L'anzianità, infatti, va di pari passo con l'esperienza e quest'ultima pone di regola il lavoratore in grado di espletare meglio le proprie mansioni.
- 59 Tuttavia, nel caso di specie, l'Università di Vienna limita a quattro anni il numero di anni di esperienza professionale equivalente da prendere in considerazione ai fini dell'inquadramento retributivo. In tal modo, essa rimette in discussione il fatto che l'esperienza maturata nel corso del tempo vada di pari passo con il miglioramento della qualità delle prestazioni richieste.
- 60 Inoltre, dal fascicolo fornito alla Corte emerge che, se è vero che i professori associati post-dottorato di tale università sono principalmente destinati ad attività di insegnamento, essi sono altresì tenuti a svolgere attività di ricerca e compiti amministrativi, in relazione ai quali non è stato affermato che non dovrebbero essere presi in considerazione tutti gli anni di esperienza professionale equivalente, come avviene per i professori associati post-dottorato assunti sin dall'inizio da detta Università.
- 61 Di conseguenza, occorre rilevare che l'ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori derivante dalla decisione dell'8 novembre 2011 non risulta idoneo a garantire la realizzazione dell'obiettivo perseguito da quest'ultima.
- 62 Alla luce dell'insieme delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 45, paragrafo 1, TFUE deve essere interpretato nel senso che esso osta alla regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, la quale, al fine di stabilire l'inquadramento retributivo di un lavoratore in qualità di professore associato post-dottorato presso tale università, prende in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di quattro anni i precedenti periodi di attività maturati da tale lavoratore in un altro Stato membro, se tale attività era equivalente, o addirittura identica, a quella che detto lavoratore è tenuto a esercitare nell'ambito di tale funzione di professore associato post-dottorato.
- 63 Per contro, l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una regolamentazione siffatta se l'attività in precedenza svolta in un altro Stato membro non era equivalente, ma si è rivelata semplicemente utile all'esercizio di detta funzione di professore associato post-dottorato.

Sulla seconda questione

- 64 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano al sistema retributivo di un'università di uno Stato membro che non preveda l'integrale presa

in considerazione dei precedenti periodi di attività pertinente maturati da un lavoratore in un altro Stato membro, ma nel contempo ricollega una retribuzione più elevata all'anzianità maturata presso tale università.

- 65 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 115 delle sue conclusioni, tale seconda questione è collegata alla prima, in quanto fa riferimento anche alla parziale presa in considerazione dei precedenti periodi di attività pertinente, come stabilito dalla decisione dell'8 novembre 2011.
- 66 Come risulta dalla risposta fornita alla prima questione, qualora dovesse risultare che la sig.ra Krah abbia esercitato un'attività presso l'Università di Monaco di Baviera equivalente, in sostanza, a quella che essa esercita in veste di professore associato post-dottorato presso l'Università di Vienna, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, il fatto che tale precedente esperienza professionale non sia stata integralmente presa in considerazione costituirebbe un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori.
- 67 Tuttavia, un sistema retributivo che ricolleggi una retribuzione più elevata all'anzianità maturata presso il datore di lavoro attuale, come quello stabilito nel caso di specie dal contratto collettivo, non costituisce di per sé un ostacolo di tal genere.
- 68 Infatti se, nel caso di specie, il giudice del rinvio dovesse constatare che l'Università di Vienna è obbligata a riconoscere tutti i precedenti periodi di attività equivalente maturati dalla sig.ra Krah presso l'Università di Monaco di Baviera, l'interessata sarà inquadrata nello stesso scatto retributivo che le sarebbe stato applicabile se essa avesse svolto tali precedenti periodi di attività presso l'Università di Vienna. Un lavoratore siffatto non sarebbe quindi svantaggiato rispetto a un altro professore associato post-dottorato al servizio dall'Università di Vienna durante periodi di attività della stessa durata complessiva. Questi due tipi di lavoratori beneficerebbero, in modo identico, di un inquadramento in uno scatto retributivo più elevato in funzione della loro anzianità di servizio, in applicazione del sistema retributivo menzionato ai precedenti punti.
- 69 Ne consegue che non occorre rispondere alla seconda questione nella misura in cui, alla luce della risposta fornita dalla Corte alla prima questione, il giudice del rinvio constati l'esistenza di un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori nella controversia oggetto del procedimento principale.
- 70 Nell'ipotesi in cui, invece, la sig.ra Krah non avesse maturato una siffatta esperienza professionale equivalente nel suo Stato membro di origine, la parziale presa in considerazione, da parte dell'Università di Vienna, di tale esperienza non costituirebbe un ostacolo di tal genere.
- 71 In assenza di un ostacolo siffatto, la seconda questione riguarderebbe, in realtà, l'ipotesi in cui un professore associato post-dottorato assunto dall'Università di Vienna decida di lasciare detta Università per un'altra università situata in uno Stato membro diverso dall'Austria, per poi fare successivamente ritorno a tale prima università.
- 72 A tal riguardo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, quando le questioni poste da un giudice nazionale riguardano l'interpretazione di una norma del diritto dell'Unione, la Corte è, in via di principio, tenuta a statuire, a meno che non appaia in modo manifesto che la domanda di pronuncia pregiudiziale tende, in realtà, a formulare pareri consultivi su questioni generali o ipotetiche (sentenza del 1° ottobre 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, punto 18 e giurisprudenza ivi citata). Laddove risulti che la questione posta non è manifestamente rilevante ai fini della soluzione della controversia di cui al procedimento principale, la Corte deve dichiarare il non luogo a provvedere (sentenza del 24 ottobre 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

- 73 Nel caso di specie, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 126 delle sue conclusioni, nel fascicolo sottoposto alla Corte nulla sembra suggerire che il caso della sig.ra Krah rientri nella situazione di cui al punto 72 della presente sentenza. Ne consegue che, qualora il giudice del rinvio, alla luce della risposta fornita alla prima questione da esso posta, constatasse l'assenza di un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori, non occorrerebbe neanche rispondere alla seconda questione.
- 74 Alla luce delle suesposte considerazioni, non occorre rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

- 75 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:

L'articolo 45, paragrafo 1, TFUE dev'essere interpretato nel senso che esso osta alla regolamentazione di un'università di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, la quale, al fine di stabilire l'inquadramento retributivo di un lavoratore in qualità di professore associato post-dottorato presso tale università, prende in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di quattro anni i precedenti periodi di attività maturati da tale lavoratore in un altro Stato membro, se tale attività era equivalente, o addirittura identica, a quella che detto lavoratore è tenuto a esercitare nell'ambito di tale funzione di professore associato post-dottorato.

L'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una regolamentazione siffatta se l'attività in precedenza svolta in tale altro Stato membro non era equivalente, ma si è rivelata meramente utile all'esercizio di detta funzione di professore associato post-dottorato.

Firme