



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

5 dicembre 2013\*

«Libera circolazione dei lavoratori — Articolo 45 TFUE — Regolamento (UE) n. 492/2011 — Articolo 7, paragrafo 1 — Normativa nazionale che prevede che i periodi di servizio maturati presso datori di lavoro diversi dal Land Salzburg siano presi in considerazione parzialmente — Restrizione alla libera circolazione dei lavoratori — Giustificazioni — Motivi imperativi di interesse generale — Obiettivo di fidelizzazione — Semplificazione amministrativa — Trasparenza»

Nella causa C-514/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Landesgericht Salzburg (Austria), con decisione del 23 ottobre 2012, pervenuta in cancelleria il 14 novembre 2012, nel procedimento

**Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH**

contro

**Land Salzburg,**

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: C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 12 settembre 2013,

considerate le osservazioni presentate:

- per il Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH, da C. Mahringer, Rechtsanwalt;
- per il Land Salzburg, da I. Harrer-Hörzinger, Rechtsanwältin, e P. Sieberer, Prozessbevollmächtigter;
- per il governo austriaco, da C. Pesendorfer e M. Winkler, in qualità di agenti;
- per il governo tedesco, da T. Henze, K. Petersen e A. Wiedmann, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da J. Enegren, V. Kreuzschitz e F. Schatz, in qualità di agenti,

\* Lingua processuale: il tedesco.

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 degli articoli 45 TFUE e 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 L 141, pag. 1).
- 2 Tale domanda è stata presentata nel contesto di una controversia tra il Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (Comitato del personale della società di gestione delle cliniche del Land di Salisburgo) ed il Land Salzburg in merito al computo parziale, ai fini del calcolo della retribuzione dei dipendenti di quest'ultimo, dei periodi di servizio maturati da questi presso un datore di lavoro diverso dal Land Salzburg.

### **Contesto normativo**

#### *Il 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».

#### *Il diritto austriaco*

- 4 L'articolo 1 della legge del Land di Salisburgo in materia di assegnazione degli agenti (Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz, LGBL. 119/2003), così recita:

«(1) Gli agenti che, il giorno precedente all'entrata in vigore della presente legge, prestavano attività lavorativa

1. per la società holding delle cliniche del Land Salzburg o
2. in uno degli spazi che fanno capo alla società holding (Ospedale del Land Salzburg Saint Johann, Clinica neuropsichiatrica del Land Salzburg Christian Doppler, Ospedale del Land Salzburg Saint Veit a Pongau, Istituto di medicina sportiva, spazi centrali e di servizi, centro di formazione)

sono assegnati, a decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, ai rispettivi posti di lavoro attuali, nel rispetto dei loro diritti ed obblighi, in qualità di agenti al servizio permanente della [Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (in prosieguo: la "SALK")].

(2) Salvo disposizione contraria, gli agenti nell'accezione della presente legge sono dipendenti di ruolo (...) e dipendenti a contratto (...) del Land».

5 L'articolo 3 di detta legge così dispone:

(1) Il direttore della [SALK] è autorizzato ad assumere, per il Land Salzburg e in nome di quest'ultimo, (...) il personale necessario all'espletamento dei compiti della [SALK] in conformità alla pianta organica (...).

(2) Le persone assunte in applicazione del paragrafo 1 sono dipendenti a contratto del Land Salzburg (...) e sono considerate assegnate al servizio della [SALK]».

6 L'articolo 53, paragrafo 1, della legge del Land di Salisburgo sul regime dei dipendenti a contratto del Land (Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz), nella versione applicabile ai fatti del procedimento principale (LGBL. 4/2000; in prosieguo: l'«L-VBG»), era formulato nei seguenti termini:

«Ogni due anni il dipendente a contratto passa allo scaglione retributivo superiore previsto per la sua categoria. Ai fini di tale avanzamento, se non diversamente specificato in prosieguo, vale la data di riferimento per l'avanzamento di carriera».

7 L'articolo 54 dell'L-VBG stabiliva quanto segue:

«La data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera va determinata tenendo conto degli altri periodi di servizio antecedenti alla data di assunzione, calcolati al 60%. Per "altri periodi di servizio" si intende l'intero periodo tra il compimento del 18° anno di età (del 22° anno di età per i ruoli dirigenti) e la data di assunzione al servizio del Land (...)».

8 L'L-VBG è stato modificato nel 2012 con effetto retroattivo al 1° gennaio 2004 (LGBL. 99/2012). L'articolo 54 dell'L-VBG, come modificato, dispone quanto segue:

«(1) La data di riferimento ai fini dell'avanzamento di carriera va determinata considerando precedenti alla data di assunzione, secondo le modalità stabilite al paragrafo 2, i periodi di servizio successivi al 30 giugno dell'anno in cui, dopo l'entrata nel ciclo primario, sono stati svolti, o avrebbero dovuto, nove anni di studi.

(2) I periodi considerati al paragrafo 1 precedono la data di assunzione nei seguenti termini:

1. fino a tre anni; nella categoria retributiva (A), complessivamente fino a sette anni;
2. per i periodi che vanno oltre, nella percentuale del 60%».

### **Procedimento principale e questione pregiudiziale**

9 La SALK è una società holding di tre ospedali e di altri istituti situati nel Land di Salisburgo, il cui azionista unico è il Land Salzburg, convenuto nel procedimento principale. A norma della disciplina nazionale, i dipendenti della SALK sono dipendenti di ruolo o dipendenti a contratto del Land Salzburg.

10 Dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che, al 31 maggio 2012, per la SALK lavoravano 716 medici, di cui 113 provenienti da uno Stato membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo (SEE) diverso dalla Repubblica d'Austria, nonché 2 850 professionisti del settore sanitario, non medici, di cui 340 provenienti da uno Stato membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo (SEE) diverso dalla Repubblica d'Austria.

- 11 Con ricorso presentato il 6 aprile 2012, il Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH ha adito il Landesgericht Salzburg con una domanda diretta a far dichiarare, con effetto tra le parti, il diritto dei dipendenti della SALK ad ottenere il riconoscimento, ai fini della determinazione della data di riferimento per il loro avanzamento allo scaglione superiore della loro categoria, della totalità dei periodi di servizio professionalmente rilevanti compiuti nell'Unione o nell'area del SEE presso datori di lavoro diversi dal Land Salzburg, affermando che, laddove tali periodi fossero maturati alle dipendenze di quest'ultimo, sarebbero stati conteggiati integralmente.
- 12 Dalla decisione di rinvio si evince che tale domanda è stata presentata in applicazione dell'articolo 54, paragrafo 1, della legge sull'organizzazione dei giudici del lavoro e della previdenza sociale (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz). In conformità di tale disposizione, gli organi di rappresentanza dei lavoratori in grado di stare in giudizio hanno facoltà di promuovere, nell'ambito delle loro competenze, giudizi in relazione a controversie in materia di lavoro, intesi a far dichiarare l'esistenza o l'inesistenza di diritti o di rapporti giuridici riguardanti almeno tre lavoratori della loro azienda o impresa.
- 13 Il giudice del rinvio constata che, per determinare la data di riferimento ai fini dell'avanzamento dei dipendenti della SALK allo scaglione retributivo superiore della loro categoria, l'articolo 54 dell'L-VBG ha operato una differenziazione a seconda che i lavoratori abbiano sempre lavorato presso pertinenti servizi del Land Salzburg oppure presso altri datori di lavoro. Per i primi, sarà considerato l'intero periodo di servizio, mentre per i secondi i periodi di servizio svolti prima della loro assunzione presso il Land Salzburg saranno considerati solo per il 60%. I lavoratori che inizino la loro attività professionale presso il Land Salzburg verrebbero quindi inquadrati in uno scaglione retributivo più elevato di quelli che abbiano maturato un'esperienza professionale analoga e di pari durata presso altri datori di lavoro.
- 14 Il giudice del rinvio ritiene che l'articolo 54 dell'L-VBG non costituisca una discriminazione diretta in funzione della nazionalità, in quanto si applica indistintamente ai cittadini austriaci e degli altri Stati membri. Tale giudice, tuttavia, nutre dubbi in merito alla compatibilità di tale disposizione con gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.
- 15 Alla luce di queste considerazioni, il Landesgericht Salzburg ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento [n. 492/2011] ostino a una normativa nazionale (nella fattispecie gli articoli 53 e 54 dell'L-VBG) secondo cui un datore di lavoro pubblico, al fine di determinare la data di riferimento rilevante per l'avanzamento di carriera, tiene conto in misura piena dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori ininterrottamente alle sue dipendenze, ma computa [...] solo parzialmente, in misura forfettaria a partire da una certa età, i periodi lavorativi maturati presso altri datori di lavoro pubblici o privati, sia in Austria che in altri Stati membri [dell'Unione] o paesi del SEE».

### **Sulla questione pregiudiziale**

#### *Sulla ricevibilità*

- 16 Il Land Salzburg afferma che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile in quanto non illustra in maniera sufficiente gli elementi di fatto e di diritto necessari per consentire alla Corte di rispondere proficuamente alla questione sottoposta. In particolare, il giudice del rinvio avrebbe ommesso di tener conto dell'articolo 54 dell'L-VBG, così come modificato, il quale sarebbe applicabile alla controversia nel procedimento principale.

- 17 Si deve in proposito ricordare che l'esigenza di giungere ad un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice nazionale impone che quest'ultimo definisca il contesto di fatto e di diritto in cui si inseriscono le questioni sollevate o che esso spieghi almeno l'ipotesi di fatto su cui tali questioni sono fondate (v. sentenze del 31 gennaio 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Racc. pag. I-349, punto 57 e giurisprudenza citata, nonché dell'11 marzo 2010, Attanasio Group, C-384/08, Racc. pag. I-2055, punto 32).
- 18 La Corte ha parimenti insistito sull'importanza dell'indicazione, da parte del giudice nazionale, dei motivi precisi che l'hanno indotto ad interrogarsi sull'interpretazione del diritto dell'Unione e a ritenere necessaria la sottoposizione di questioni pregiudiziali alla Corte (v. in questo senso, segnatamente, sentenza del 6 dicembre 2005, ABNA e a., C-453/03, C-11/04, C-12/04 e C-194/04, Racc. pag. I-10423, punto 46 e giurisprudenza citata, nonché ordinanza del 20 gennaio 2011, Chihabi e a., C-432/10, punto 22).
- 19 Nel caso di specie, è del tutto evidente che la decisione di rinvio contiene gli elementi di diritto e di fatto che consentono tanto alla Corte di fornire risposte utili al giudice del rinvio, quanto ai governi degli Stati membri e agli altri interessati di presentare le loro osservazioni, così come previsto dall'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea. Inoltre, le ragioni che hanno indotto il giudice del rinvio a sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale sono state chiaramente indicate nella decisione di rinvio.
- 20 Peraltro, rispondendo ad una domanda di chiarimenti sottopostagli dalla Corte a norma dell'articolo 101 del suo regolamento di procedura, il giudice del rinvio ha rilevato che l'articolo 54 dell'L-VBG, come modificato, non incideva affatto sulla pertinenza della questione pregiudiziale, dal momento che tale disposizione manteneva il computo al 60% dei periodi di servizio maturati tra l'età di 18 o 22 anni ed il giorno di entrata in servizio presso il Land Salzburg.
- 21 Pertanto, la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

*Nel merito*

- 22 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale in forza della quale, per determinare la data di riferimento ai fini del passaggio dei dipendenti di un ente territoriale agli scaglioni retributivi superiori della rispettiva categoria, si prendono integralmente in considerazione i periodi di servizio maturati senza interruzione presso tale ente, mentre gli altri periodi di servizio sono computati solo parzialmente.
- 23 L'articolo 45, paragrafo 2, TFUE vieta qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità 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 principio di non discriminazione – sancito dall'articolo 45, paragrafo 2, TFUE – nel campo specifico delle condizioni di impiego e di lavoro e, pertanto, deve essere interpretato allo stesso modo di quest'ultimo articolo (sentenza del 26 ottobre 2006, Commissione/Italia, C-371/04, Racc. pag. I-10257, punto 17 e giurisprudenza citata).
- 24 La determinazione della data di riferimento del passaggio agli scaglioni retributivi superiori rientra incontestabilmente, in quanto elemento che incide sulla retribuzione dei lavoratori, nell'ambito di applicazione *ratione materiae* delle disposizioni citate al punto precedente.

- 25 Il principio della parità di trattamento sancito sia nell'articolo 45 TFUE sia nell'articolo 7 del regolamento n. 492/2011 vieta non soltanto le discriminazioni palesi basate sulla cittadinanza, ma anche qualsiasi discriminazione dissimulata che, pur fondandosi su altri criteri di riferimento, pervenga in pratica al medesimo risultato (v., in particolare, sentenze del 23 maggio 1996, O'Flynn, C-237/94, Racc. pag. I-2617, punto 17, e del 28 giugno 2012, Erny, C-172/11, punto 39).
- 26 A meno che non sia obiettivamente giustificata e adeguatamente commisurata allo scopo perseguito, una disposizione di diritto nazionale, per quanto indistintamente applicabile per quanto riguarda la nazionalità, dev'essere giudicata indirettamente discriminatoria laddove, per sua stessa natura, tenda ad incidere più sui lavoratori migranti che su quelli nazionali e, di conseguenza, rischi di essere sfavorevole in modo particolare ai primi (v., in questo senso, sentenza del 10 settembre 2009, Commissione/Germania, C-269/07, Racc. pag. I-7811, punto 54 e giurisprudenza citata).
- 27 Perché una misura possa essere qualificata come indirettamente discriminatoria non è necessario che essa abbia l'effetto di favorire tutti i cittadini nazionali oppure di sfavorire soltanto i cittadini degli altri Stati membri ad esclusione dei cittadini nazionali (sentenza Erny, cit., punto 41 e giurisprudenza citata).
- 28 In questa fattispecie, escludendo il computo integrale dei periodi di servizio rilevanti maturati da un lavoratore migrante presso un datore di lavoro stabilito in uno Stato membro diverso dalla Repubblica d'Austria, la normativa nazionale in oggetto nel procedimento principale può, da un lato, incidere maggiormente sui lavoratori migranti 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 dalla Repubblica d'Austria prima di prendere servizio presso il Land Salzburg. Pertanto, un lavoratore migrante che abbia acquisito presso datori di lavoro stabiliti in uno Stato membro diverso dalla Repubblica d'Austria un'esperienza professionale pertinente e di pari durata rispetto a quella maturata da un lavoratore che ha svolto in modo continuo la sua carriera presso i servizi rilevanti del Land Salzburg verrebbe collocato in uno scaglione retributivo meno elevato di quello in cui sarebbe collocato quest'ultimo lavoratore.
- 29 Dall'altro, il giudice del rinvio rileva che la citata normativa incide in pari misura sui dipendenti che hanno ripreso servizio presso il Land Salzburg dopo aver inizialmente lavorato per tale ente e, successivamente, per altri datori di lavoro, dato che l'insieme dei periodi di attività da essi svolti fino al momento in cui sono riassunti presso i servizi del Land sarebbe computato solo nella misura del 60%. Questa normativa è pertanto atta a dissuadere i lavoratori già in servizio presso il Land Salzburg dall'esercitare il loro diritto alla libera circolazione. Infatti, se essi decidono di abbandonare i servizi di quest'ultimo, l'insieme dei periodi di attività da essi svolti fino a quel punto, qualora successivamente essi intendano rientrare in detti servizi, sarebbe computato solo parzialmente ai fini del calcolo delle loro retribuzioni.
- 30 Disposizioni nazionali che impediscano ad un lavoratore cittadino di uno Stato membro di lasciare il paese di origine per avvalersi del diritto alla libera circolazione, o che lo dissuadano dal farlo, costituiscono ostacoli frapposti a tale libertà anche se si applicano indipendentemente dalla cittadinanza dei lavoratori interessati (v., in particolare, sentenze del 17 marzo 2005, Kranemann, C-109/04, Racc. pag. I-2421, punto 26, e del 16 marzo 2010, Olympique Lyonnais, C-325/08, Racc. pag. I-2177, punto 34).
- 31 È indubbio che la normativa oggetto del procedimento principale rischia di rivelarsi svantaggiosa non solo per i lavoratori migranti, bensì anche per i lavoratori nazionali che abbiano acquisito un'esperienza professionale pertinente presso un datore di lavoro stabilito in Austria ma diverso dal Land Salzburg. Tuttavia, come rammentato al punto 27 della presente sentenza, affinché una misura possa essere qualificata come indirettamente discriminatoria non è necessario che essa produca l'effetto di favorire tutti i cittadini nazionali oppure di sfavorire soltanto i cittadini degli altri Stati membri ad esclusione dei cittadini nazionali.

- 32 Infatti, 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 ai provvedimenti che possano sfavorire questi cittadini quando essi intendano svolgere un'attività economica nel territorio di un altro Stato membro (v. in questo senso, in particolare, citate sentenze Kranemann, punto 25, e Olympique Lyonnais, punto 33).
- 33 Per quanto attiene all'argomento dei governi austriaco e tedesco, i quali reputano che la normativa nazionale oggetto del procedimento principale incida in maniera meramente aleatoria sulla decisione del lavoratore migrante di lavorare presso i servizi della SALK, occorre ricordare che i motivi per cui un lavoratore migrante sceglie di avvalersi della propria libertà di circolazione all'interno dell'Unione non possono essere presi in considerazione per valutare la natura discriminatoria di una norma nazionale. La facoltà di valersi di una libertà tanto fondamentale quale la libertà di circolazione delle persone non può infatti essere limitata da considerazioni siffatte, di ordine meramente soggettivo (sentenza O'Flynn, cit., punto 21).
- 34 Per di più, gli articoli del Trattato relativi alla libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali costituiscono norme fondamentali per l'Unione ed è vietato ogni ostacolo a questa libertà, anche se di minore importanza (v., in particolare, sentenze del 15 febbraio 2000, Commissione/Francia, C-169/98, Racc. pag. I-1049, punto 46, nonché del 1° aprile 2008, Gouvernement de la Communauté française e gouvernement wallon, C-212/06, Racc. pag. I-1683, punto 52 e giurisprudenza citata).
- 35 Di conseguenza, una normativa nazionale come quella oggetto del procedimento principale può ostacolare la libera circolazione dei lavoratori, il che, in linea di principio, è vietato dagli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.
- 36 Una tale misura può essere ammessa solo se persegue uno degli scopi legittimi sanciti nel Trattato o è giustificata da motivi imperativi di interesse generale. In un caso del genere occorre inoltre che l'applicazione di una siffatta misura sia idonea a garantire il conseguimento dell'obiettivo di cui trattasi e non ecceda quanto necessario per conseguirlo (v. in questo senso, segnatamente, citate sentenze Kranemann, punto 33, e Olympique Lyonnais, punto 38).
- 37 A questo proposito, il giudice del rinvio considera che la normativa di cui al procedimento principale istituisce un «premio di fedeltà» inteso a ricompensare i lavoratori che continuano le loro carriere presso il medesimo datore di lavoro. Secondo il Land Salzburg ed il governo austriaco, questa normativa non instaura un premio di tal genere.
- 38 Anche ammettendo che tale normativa persegue effettivamente l'obiettivo di favorire la fedeltà dei lavoratori ai loro datori di lavoro, e per quanto non si possa escludere che un obiettivo siffatto possa costituire un motivo imperativo di interesse generale (v. sentenza del 30 settembre 2003, Köbler, C-224/01, Racc. pag. I-10239, punto 83), si deve constatare che, tenendo conto delle caratteristiche di tale normativa, l'ostacolo che essa comporta non risulta adeguato a garantire la realizzazione di detto obiettivo.
- 39 Il giudice del rinvio ha infatti rilevato, rispondendo alla domanda di chiarimenti menzionata al punto 20 di questa sentenza, che i dipendenti della SALK, essendo dipendenti di ruolo o dipendenti a contratto del Land Salzburg, beneficiano di una presa in considerazione integrale dei precedenti periodi di attività, pertinente o meno rispetto alle funzioni esercitate presso la SALK, maturati ininterrottamente nei rilevanti servizi non solo della SALK in quanto tale, bensì del Land Salzburg in generale.

- 40 Orbene, tenuto conto della varietà di potenziali datori di lavoro al servizio del Land Salzburg, un sistema retributivo di questo genere è volto a consentire la mobilità nell'ambito di un gruppo di datori di lavoro distinti, e non già a premiare la fedeltà di un dipendente nei confronti di un determinato datore di lavoro (v., in questo senso, sentenza del 30 novembre 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, Racc. pag. I-10497, punto 49).
- 41 Il Land Salzburg ed i governi austriaco e tedesco sostengono che la normativa controversa nel procedimento principale persegue legittimi obiettivi di semplificazione amministrativa e di trasparenza. Per quanto attiene al primo obiettivo, il conteggio forfettario al 60% di tutti i periodi di servizio maturati presso datori di lavoro diversi dal Land Salzburg avrebbe sostituito un precedente complesso sistema, nell'ottica di semplificare i calcoli cui deve procedere l'amministrazione all'atto di determinare la data di riferimento ai fini del passaggio agli scaglioni retributivi superiori – dato che non sarebbe più necessario esaminare caso per caso l'intera carriera professionale dei lavoratori neoassunti – e di ridurre, di conseguenza, le relative spese amministrative.
- 42 Tuttavia, non si può ammettere che un obiettivo di semplificazione amministrativa meramente diretto ad agevolare i compiti incombenti alla pubblica amministrazione, facilitando, segnatamente, i calcoli che essa deve effettuare, costituisca un motivo imperativo di interesse generale idoneo a giustificare una restrizione ad una libertà talmente fondamentale come la libertà di circolazione dei lavoratori garantita dall'articolo 45 TFUE.
- 43 Per di più, la considerazione che tale semplificazione consente di diminuire le spese amministrative è di natura puramente economica e non può, pertanto, conformemente ad una costante giurisprudenza, costituire una ragione imperativa di interesse generale (v., in particolare, sentenza del 15 aprile 2010, CIBA, C-96/08, Racc. pag. I-2911, punto 48 e giurisprudenza citata).
- 44 Nei limiti in cui la normativa nazionale controversa nel procedimento principale persegue la finalità di garantire maggiore trasparenza nella determinazione della data di riferimento per il passaggio agli scaglioni retributivi superiori, si deve dichiarare che, in ogni caso, tale normativa eccede quanto necessario per conseguire il detto obiettivo. La trasparenza cui si aspira, infatti, potrebbe essere assicurata da misure che non ostacolano la libertà di circolazione dei lavoratori, quali l'elaborazione e la pubblicazione o la diffusione, tramite mezzi adeguati, di criteri predeterminati e non discriminatori per valutare la durata dell'esperienza professionale rilevante ai fini del passaggio agli scaglioni retributivi superiori.
- 45 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla questione sottoposta che gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011 devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale in forza della quale, per determinare la data di riferimento ai fini del passaggio dei dipendenti di un ente territoriale agli scaglioni retributivi superiori della loro categoria, sono computati integralmente i periodi di servizio maturati ininterrottamente presso tale ente, mentre qualsiasi altro periodo di servizio è computato solo parzialmente.

### **Sulle spese**

- 46 Nei confronti delle parti nel procedimento principale il presente procedimento 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:

**Gli articoli 45 TFUE e 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 ostano ad una normativa nazionale in**



**forza della quale, per determinare la data di riferimento ai fini del passaggio dei dipendenti di un ente territoriale agli scaglioni retributivi superiori della loro categoria, sono computati integralmente i periodi di servizio maturati ininterrottamente presso tale ente, mentre qualsiasi altro periodo di servizio è computato solo parzialmente.**

Firme