Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

23 aprile 2020*

«Rinvio pregiudiziale – Libera circolazione dei lavoratori – Articolo 45, paragrafo 1, TFUE – Retribuzione – Inquadramento nei livelli di un sistema retributivo – Sistema retributivo che collega il beneficio di una retribuzione più elevata all'anzianità maturata presso il medesimo datore di lavoro – Limitata presa in considerazione dei precedenti periodi di attività pertinente maturati presso un datore di lavoro situato in uno Stato membro diverso dallo Stato membro di origine»

Nella causa C-710/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 18 ottobre 2018, pervenuta in cancelleria il 14 novembre 2018, nel procedimento

WN

contro

Land Niedersachsen,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da P.G. Xuereb, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e A. Kumin, giudice,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per WN, da K. Otte, Rechtsanwalt;

– per il Land Niedersachsen, da J. Rasche, Rechtsanwältin;

– per il governo tedesco, da J. Möller e S. Eisenberg, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da M. van Beek e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

* Lingua processuale: il tedesco.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 45 TFUE e 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra WN e il Land Niedersachsen (Land della Bassa Sassonia, Germania) in merito alla parziale presa in considerazione, ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione della ricorrente nella causa principale, dei periodi di attività rilevanti da essa maturati presso un datore di lavoro stabilito in Francia.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

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

«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».

4 L'articolo 1 della direttiva 1999/70/CE, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43; in prosieguo: l'«accordo quadro»), prevede l'attuazione di detto accordo che figura nell'allegato della direttiva.

5 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», è così formulata:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo determinato" indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

6 La clausola 4 di tale accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», prevede quanto segue:

«1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis.

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive».

Diritto tedesco

7 Il Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (contratto collettivo del pubblico impiego dei Länder), nella versione risultante dal contratto modificativo n. 7 del 9 marzo 2013, applicabile nel procedimento principale (in prosieguo: il «TV-L»), al suo articolo 12, intitolato «Inquadramento», prevede quanto segue:

«1. Il lavoratore subordinato percepisce una retribuzione in funzione del grado nel quale è inquadrato.

(...)».

8 L'articolo 16 del TV-L fissa come segue i livelli all'interno di un grado della tabella retributiva:

«1. I gradi da 9 a 15 comprendono cinque livelli (...)

2. Al momento dell'assunzione, i lavoratori subordinati sono inquadrati nel livello 1 se non hanno un'esperienza professionale pertinente. Se i lavoratori subordinati hanno acquisito un'esperienza professionale pertinente di almeno un anno nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento nel livello tiene conto dei periodi di esperienza professionale pertinente acquisita nell'ambito di tale precedente rapporto di lavoro. Qualora l'esperienza professionale pertinente di almeno un anno sia stata acquisita nell'ambito di un rapporto di lavoro con un altro datore di lavoro, l'inquadramento avviene nel livello 2, o – in caso di assunzione successiva al 31 gennaio 2010, e a condizione di avere un'esperienza professionale pertinente di almeno tre anni – nel livello 3. Indipendentemente da ciò, il datore di lavoro può, in caso di nuove assunzioni destinate a rispondere a esigenze di personale, tener conto di tutti o di parte dei periodi maturati nell'ambito di una precedente attività professionale ai fini dell'inquadramento nel livello, se tale attività è favorevole all'attività prevista.

Spiegazioni relative all'articolo 16, paragrafo 2:

1. *Un'esperienza professionale pertinente è un'esperienza professionale nell'attività assegnata o in un'attività corrispondente all'incarico affidato.*

(...)

3. Sussiste un precedente rapporto di lavoro ai sensi della seconda frase qualora il periodo intercorso tra la fine del precedente rapporto di lavoro e l'inizio del nuovo non superi i sei mesi; (...)

(...)

3. I lavoratori dipendenti accedono al livello successivo – a partire dal livello 3, in funzione delle loro prestazioni, conformemente all'articolo 17, paragrafo 2 – dopo aver maturato, presso il loro datore di lavoro, i seguenti periodi di attività ininterrotta nell'ambito dello stesso grado (avanzamento di livello):

– Livello 2, dopo un anno al livello 1,

– Livello 3, dopo due anni al livello 2,

– Livello 4, dopo tre anni al livello 3,

– Livello 5, dopo quattro anni al livello 4 (...)».

9 La direttiva 1999/70, che attua l'accordo quadro, è stata trasposta nell'ordinamento giuridico tedesco dal Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato), del 21 dicembre 2000, come modificato dalla legge del 20 dicembre 2011 (in prosieguo: il «TzBfG»).

10 Sotto la rubrica «Principio di non discriminazione», l'articolo 4 del TzBfG, al paragrafo 2 prevede quanto segue:

«I lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive. I lavoratori a tempo determinato devono percepire una retribuzione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile, concessa per un periodo di riferimento determinato e la cui entità deve corrispondere alla durata del loro impiego nel periodo di riferimento. Se talune condizioni di impiego dipendono dall'anzianità del rapporto di lavoro nello stesso stabilimento o nella stessa impresa, occorre tener conto, per i lavoratori a tempo determinato, degli stessi periodi dei lavoratori a tempo indeterminato, a meno che un trattamento diverso sia giustificato da ragioni oggettive».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

11 Nel periodo compreso tra il 1997 e il 2014, WN, cittadina tedesca, ha esercitato ininterrottamente attività di insegnamento in Francia in diverse scuole secondarie. L'8 settembre 2014, ossia meno di sei mesi dopo aver cessato tale attività, è stata assunta come docente dal Land della Bassa Sassonia. Il suo contratto di lavoro è disciplinato dal TV-L, che determina il suo inquadramento nella tabella retributiva.

12 Dalla decisione di rinvio risulta che l'esperienza professionale maturata da WN in Francia è stata riconosciuta dal Land della Bassa Sassonia come rilevante, ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, del TV-L, ai fini del suo inquadramento in tale tabella.

13 I periodi di attività maturati in Francia sono stati tuttavia presi in considerazione solo parzialmente dal Land della Bassa Sassonia ai fini della determinazione del livello in cui WN doveva essere inquadrata. Di conseguenza, quest'ultima è stata inquadrata nel terzo livello dell'undicesimo grado della tabella retributiva. Il giudice del rinvio indica che, ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, del TV-L, che prevede un limite massimo per la presa in considerazione dell'esperienza professionale pertinente maturata presso un altro datore di lavoro, i 17 anni di attività professionale svolti in Francia da WN sono stati presi in considerazione solo fino a tre anni.

14 WN ritiene che se avesse maturato, ai sensi di tale articolo 16, paragrafo 2, un'esperienza professionale pertinente di 17 anni nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, nella fattispecie il Land della Bassa Sassonia, essa sarebbe stata inquadrata, sin dall'inizio del suo nuovo rapporto di lavoro con tale datore di lavoro, al livello 5 dello stesso grado della tabella retributiva, in applicazione della citata disposizione.

15 Di conseguenza, il 20 ottobre 2014, WN ha chiesto al Land della Bassa Sassonia di essere reinquadrata al quinto livello dell'undicesimo grado della tabella retributiva e di percepire, retroattivamente, la retribuzione corrispondente. Il Land della Bassa Sassonia ha respinto tale domanda con la motivazione

che l'esperienza professionale pertinente di oltre tre anni che WN può invocare era stata maturata presso un datore di lavoro diverso dal Land della Bassa Sassonia e non poteva, pertanto, essere integralmente presa in considerazione.

16 WN ha proposto ricorso avverso tale decisione dinanzi al tribunale del lavoro competente in primo grado, ricorso che è stato accolto e ha dato luogo ad un riesame dell'inquadramento dell'interessata. Il giudice del rinvio indica che WN aveva fatto valere l'erroneità del suo inquadramento nel terzo livello di tale grado, sulla base del rilievo che la mancata presa in considerazione integrale dell'esperienza professionale pertinente maturata in Francia costituisce una disparità di trattamento contraria al principio di uguaglianza e alla libera circolazione dei lavoratori. Il Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro del Land, Germania) ha accolto l'appello interposto dal Land della Bassa Sassonia e ha annullato la sentenza di primo grado. WN ha quindi proposto ricorso per cassazione (Revision) dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), chiedendo la conferma della sentenza di primo grado.

17 Il giudice del rinvio, nutrendo dubbi sulla compatibilità della disposizione nazionale di cui trattasi con il diritto dell'Unione, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e l'articolo 7, paragrafo 1, del [regolamento n. 492/2011] debbano essere interpretati nel senso che ostano a una norma come quella prevista dall'articolo 16, paragrafo 2, [del TV-L], ai sensi della quale, in caso di riassunzione da parte dello stesso datore di lavoro, l'esperienza professionale pertinente acquisita con tale datore di lavoro è privilegiata per quanto riguarda l'inquadramento di livello in un sistema retributivo istituito da un contratto collettivo, in quanto tale esperienza professionale sia pienamente riconosciuta ai sensi dall'articolo 16, paragrafo 2, seconda frase, del TV-L, mentre l'esperienza professionale pertinente acquisita presso altri datori di lavoro è presa in considerazione solo fino a un massimo di tre anni ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, terza frase, del TV-L, laddove tale trattamento privilegiato sia previsto dal diritto dell'Unione, in base alla clausola 4, punto 4, [dell'accordo quadro]».

Sulla questione pregiudiziale

18 In via preliminare, occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. Il fatto che un giudice nazionale abbia, sul piano formale, formulato una questione pregiudiziale facendo riferimento a talune disposizioni del diritto dell'Unione non osta a che la Corte fornisca a detto giudice tutti gli elementi di interpretazione che possono essere utili per la soluzione della causa di cui è investito, indipendentemente dalla circostanza che esso vi abbia fatto o meno riferimento nell'enunciazione delle sue questioni. Spetta, al riguardo, alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di diritto dell'Unione che richiedano un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia (sentenza del 28 marzo 2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, punto 35).

19 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale è indistintamente applicabile a tutti i lavoratori assunti da un Land, indipendentemente dalla loro cittadinanza. Essa istituisce invece una disparità di trattamento tra i lavoratori in funzione del datore di lavoro presso il quale è stata maturata l'esperienza professionale.

20 A differenza della causa che ha dato luogo alla sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), nella quale la misura nazionale in questione riguardava medici e professionisti del settore sanitario provenienti da uno Stato membro diverso dalla Repubblica d'Austria e in servizio presso il Land Salzburg (Land di Salisburgo, Austria), nella presente causa risulta dalla decisione di rinvio che WN è una cittadina tedesca la quale, prima di essere assunta da una scuola del Land della Bassa Sassonia in qualità di docente, ha soggiornato nel territorio di un altro Stato membro, dove ha insegnato in diverse scuole e licei. Il fascicolo di cui dispone la Corte, pertanto, non consente di ritenere che WN sia un lavoratore cittadino di uno Stato membro che, a motivo della propria cittadinanza, ha ricevuto, sul territorio di un altro Stato membro, un trattamento diverso per quanto riguarda le condizioni di impiego e di lavoro.

21 In tale contesto, il procedimento principale non può essere considerato caratterizzato dall'esistenza di una discriminazione fondata sulla nazionalità, ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 2, TFUE e dell'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.

22 In tali circostanze, e tenuto conto degli elementi forniti dal giudice del rinvio, occorre riformulare la questione sollevata al fine di fornire a quest'ultimo elementi di interpretazione utili.

23 Dalla decisione di rinvio risulta infatti che il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) si domanda, in realtà, se l'articolo 45, paragrafo 1, TFUE debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione di un lavoratore in qualità di docente scolastico presso un ente territoriale, prende in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di tre anni i precedenti periodi di attività pertinente svolti da detto lavoratore presso un datore di lavoro diverso da tale ente, situato in un altro Stato membro.

24 A tale riguardo occorre ricordare 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 (sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 40).

25 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 ostacolare o rendere meno attraente l'esercizio, da parte dei cittadini dell'Unione, della libertà fondamentale garantita da detto articolo (sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 41).

26 Infatti, una normativa nazionale che non prende in considerazione tutti i precedenti periodi di attività equivalente maturati in uno Stato membro diverso da quello di origine del lavoratore migrante può rendere meno attraente la libera circolazione dei lavoratori, in violazione dell'articolo 45, paragrafo 1, TFUE (v., in tal senso, sentenze del 30 settembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punto 74, e del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 54).

27 Per quanto riguarda il procedimento principale, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, del TV-L, è soltanto parziale la presa in considerazione dell'esperienza professionale pertinente di una persona assunta dal Land della Bassa Sassonia maturata presso datori di lavoro diversi da tale ente territoriale.

28 Ebbene, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, per quanto riguarda, più in particolare, 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 docente scolastico, dall'altro (sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 51).

29 Per quanto riguarda l'esperienza professionale equivalente, occorre rilevare che i lavoratori migranti tedeschi, compresi quelli originari del Land della Bassa Sassonia, che intendano esercitare per più di tre anni la funzione di docente scolastico o una funzione equivalente presso una o più scuole o istituti analoghi situati al di fuori di tale Land o in uno Stato membro diverso dalla Repubblica federale di Germania, saranno dissuasi dal farlo. Tali lavoratori saranno quindi dissuasi, in particolare, dal lasciare il loro Stato membro d'origine per recarsi nel territorio di un altro Stato membro al fine di esercitarvi la funzione di docente scolastico o una funzione equivalente se, in seguito al loro ritorno nel territorio del Land della Bassa Sassonia, nonostante il fatto di aver esercitato, in sostanza, la medesima attività professionale in tale altro Stato membro, non sia presa in considerazione tutta la loro esperienza professionale equivalente al momento della determinazione del loro inquadramento retributivo da parte del Land della Bassa Sassonia (v., in tal senso, sentenze del 30 settembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punto 74, e del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 47).

30 Nel caso di specie, la presa in considerazione dell'intera esperienza professionale equivalente acquisita da lavoratori migranti tedeschi, compresi quelli originari del Land della Bassa Sassonia, presso una scuola o un istituto comparabile situato in uno Stato membro diverso dalla Repubblica federale di Germania, comporterebbe che tali lavoratori, i quali hanno svolto per più di tre anni una funzione d'insegnamento o una funzione equivalente, sarebbero soggetti, ai fini del loro inquadramento retributivo, alle medesime condizioni dei lavoratori del Land della Bassa Sassonia che ricoprono il ruolo di docente per periodi di attività di pari durata complessiva presso scuole di detto Land. 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 docente scolastico presso scuole situate in uno Stato membro diverso dalla Repubblica federale di Germania e di lasciare il loro Stato membro di origine (v., in tal senso, sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 49).

31 Per quanto riguarda, invece, l'integrale presa in considerazione dell'esperienza professionale che, senza essere equivalente, risulti semplicemente utile ai fini dell'esercizio della funzione di docente, il principio della libera circolazione dei lavoratori stabilito all'articolo 45 TFUE non impone una siffatta presa in considerazione, poiché essa non è necessaria al fine di garantire che i lavoratori in servizio presso il Land della Bassa Sassonia che non hanno mai esercitato il loro diritto alla libera circolazione e quelli che l'hanno esercitato siano, ai fini della loro inquadramento retributivo, assoggettati alle medesime condizioni. Infatti, il fatto di ritenere che un lavoratore, del quale sarà presa in considerazione, ai fini del suo inquadramento retributivo iniziale quale docente presso una scuola del Land della Bassa Sassonia, l'intera esperienza professionale equivalente che può maturare in uno Stato membro diverso dal suo Stato membro d'origine, sarebbe dissuaso dal lasciare il suo Stato membro d'origine qualora non fossero presi in considerazione tutti gli altri tipi di esperienze professionali che può maturare in tale altro Stato membro, sembra basarsi su un insieme di circostanze troppo aleatorie e indirette per poter essere considerato un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 50).

32 Nel caso di specie, dal fascicolo risulta che, in applicazione di norme nazionali che devono essere interpretate restrittivamente, l'esperienza professionale maturata da WN in Francia è stata riconosciuta dal Land della Bassa Sassonia come un'esperienza professionale maturata nell'ambito di un'attività sostanzialmente equivalente a quella per la quale è stata assunta da detto Land.

33 Ne consegue che, qualora una normativa come quella di cui trattasi nel procedimento principale non prenda in considerazione tutti i precedenti periodi di attività equivalente maturati in uno Stato membro diverso dallo Stato membro di origine di un lavoratore migrante, essa può rendere meno attraente la libertà di circolazione dei lavoratori, in violazione dell'articolo 45, paragrafo 1, TFUE, e costituisce, pertanto, un ostacolo a tale libertà.

34 Una simile misura 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 realizzarlo (sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 55).

35 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se detta misura possa essere giustificata dall'obiettivo consistente nel garantire il rispetto del principio della parità di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato, il giudice del rinvio osserva che l'articolo 16, paragrafo 2, seconda frase, del TV-L è adeguato alle situazioni di riassunzione dei lavoratori a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro. Tale giudice precisa che detta disposizione nazionale mira a dare ai lavoratori oggetto di assunzioni ripetute la possibilità di accedere ai livelli superiori. Il medesimo giudice aggiunge che l'articolo 4, paragrafo 2, prima frase, del TzBfG, che attua la clausola 4, punto 4, dell'accordo quadro, è stato concepito al fine di trattare in maniera uguale i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato sotto il profilo del riconoscimento della loro anzianità.

36 A tale riguardo, occorre rilevare che dal fascicolo risulta che la presa in considerazione, in forza dell'articolo 16, paragrafo 2, del TV-L, dell'intera esperienza professionale equivalente maturata non è in alcun modo riservata alle persone che hanno acquisito la loro esperienza professionale nell'ambito di contratti a tempo determinato. Non è affatto escluso che una persona che abbia risolto il contratto di lavoro a tempo indeterminato da essa concluso con il Land della Bassa Sassonia decida, prima della scadenza di un periodo di sei mesi tra la fine del rapporto precedente e l'inizio del nuovo rapporto, di concludere nuovamente un contratto di lavoro con tale Land e possa beneficiare della norma di cui all'articolo 16, paragrafo 2, del TV-L.

37 Nel caso di specie, la natura indeterminata o meno del rapporto di lavoro di WN in Francia non emerge dal fascicolo di cui dispone la Corte. Tale elemento di fatto è tuttavia di scarsa rilevanza. Infatti, WN è in ogni caso soggetta all'applicazione del massimale di cui all'articolo 16, paragrafo 2, del TV-L al momento della conclusione di un contratto di lavoro con il Land della Bassa Sassonia, mentre un lavoratore che abbia esercitato un'attività equivalente a quella di WN nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro con tale Land della Bassa Sassonia beneficerebbe di una presa in considerazione integrale della sua esperienza professionale equivalente al momento della conclusione di un nuovo contratto con quest'ultimo, indipendentemente dal fatto che il precedente contratto di lavoro fosse a tempo determinato o indeterminato.

38 Peraltro, al fine di garantire la parità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, non è necessario escludere parzialmente l'esperienza professionale equivalente dei lavoratori che hanno lavorato per un altro datore di lavoro. Inoltre, il principio della parità di trattamento non richiede affatto che i lavoratori a tempo determinato siano favoriti rispetto a tale altro gruppo di lavoratori.

39 In secondo luogo, il Land della Bassa Sassonia e il governo tedesco sostengono, a titolo di giustificazione, che l'esperienza maturata presso il medesimo datore di lavoro consentirebbe al lavoratore interessato di meglio espletare le proprie mansioni. Pertanto, al fine di garantire l'equità salariale, tale vantaggio potrebbe essere ricompensato mediante la concessione, ai lavoratori in possesso di siffatta esperienza professionale, di una retribuzione più elevata.

40 A tale riguardo, è sufficiente ricordare che dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che l'esperienza professionale maturata da WN in Francia è stata riconosciuta dal Land della Bassa Sassonia come un'esperienza professionale maturata nell'ambito di un'attività sostanzialmente equivalente a quella che essa è tenuta a svolgere nell'ambito del suo rapporto di lavoro con tale Land. Ebbene, poiché nel caso di specie tale esperienza è stata considerata sostanzialmente equivalente all'esperienza maturata presso le scuole del Land della Bassa Sassonia, il fatto che essa sia stata maturata in un altro Stato membro non può giustificare il limite massimo per la presa in considerazione. Una misura nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che prende in considerazione in modo limitato l'esperienza equivalente non può essere considerata diretta a valorizzare integralmente detta esperienza e, conseguentemente, non è idonea a garantire la realizzazione di tale giustificazione (v., in tal senso, sentenza dell'8 maggio 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punto 88).

41 In terzo luogo, il Land della Bassa Sassonia e il governo tedesco fanno valere che la misura di cui trattasi nella causa principale sarebbe giustificata dall'obiettivo di fidelizzazione dei lavoratori nei confronti del loro datore di lavoro. Nell'ambito di tale argomento, il governo tedesco aggiunge che, a differenza della causa che ha dato luogo alla sentenza del 30 settembre 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), nella quale le diverse università austriache si trovavano in concorrenza tra loro, nel procedimento principale talune condizioni di lavoro, quali il contenuto dell'insegnamento e la retribuzione, sono simili in tutte le scuole pubbliche del Land della Bassa Sassonia. Ne conseguirebbe che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale sarebbe idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo di fidelizzazione dei lavoratori.

42 A tale riguardo, occorre ricordare che, nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 30 settembre 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), la terza questione sollevata dal giudice del rinvio riguardava, in particolare, il problema se un'indennità speciale di anzianità di servizio prevista dalla legge austriaca potesse essere considerata un premio inteso a ricompensare la fedeltà dei professori universitari austriaci nei confronti del loro unico datore di lavoro, ossia lo Stato austriaco. Proprio come in tale causa, nel procedimento principale, benché tutti i docenti di scuola pubblica siano dipendenti di un unico datore di lavoro, ossia il Land della Bassa Sassonia, essi sono assegnati a diverse scuole pubbliche all'interno di detto Land.

43 In tale contesto, occorre rilevare, da un lato, che, anche supponendo che talune condizioni di lavoro, quali il contenuto dell'insegnamento e la retribuzione, siano simili in tutte le scuole pubbliche all'interno del Land della Bassa Sassonia, non si può escludere che esistano altre condizioni che possono creare una concorrenza tra tali scuole come, ad esempio, la reputazione di queste ultime. In ogni caso, dette scuole si trovano in concorrenza, nel mercato del lavoro dei docenti di scuola pubblica, con quelle degli altri enti territoriali, con quelle degli altri Stati membri, nonché con quelle di paesi terzi.

44 Pertanto, contrariamente all'argomento del Land della Bassa Sassonia e del governo tedesco richiamato al punto 41 della presente sentenza, la misura di cui al procedimento principale non è idonea a favorire la fidelizzazione di un docente scolastico in quanto la retribuzione di quest'ultimo, che è determinata in funzione della sua esperienza professionale, è ad esso dovuta anche nel caso in cui cambi scuola all'interno di tale Land (v., per analogia, sentenza del 30 settembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punto 84, e ordinanza del 10 marzo 2005, Marhold, C-178/04, non pubblicata, EU:C:2005:164, punto 36).

45 Dall'altro lato, si deve considerare che una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale può avere conseguenze sulla scelta operata dai docenti scolastici tra un impiego in una scuola del Land della Bassa Sassonia ed un impiego in una scuola stabilita al di fuori del territorio di tale Land o di quello della Repubblica federale di Germania (v., per analogia, sentenza del 30 settembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punto 85, et ordinanza del 10 marzo 2005, Marhold, C-178/04, non pubblicata, EU:C:2005:164, punto 37).

46 Pertanto, la normativa di cui trattasi nel procedimento principale comporta una ripartizione del mercato del lavoro dei docenti scolastici nel territorio del Land della Bassa Sassonia ed è incompatibile con il principio stesso della libera circolazione dei lavoratori (v., per analogia, sentenza del 30 settembre 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punto 86 e ordinanza del 10 marzo 2005, Marhold, C-178/04, non pubblicata, EU:C:2005:164, punto 38).

47 Alla luce delle particolari caratteristiche della misura di cui trattasi nella causa principale, si deve considerare che l'ostacolo che essa comporta non può, nel caso di specie, essere giustificato dall'obiettivo di fidelizzazione dei lavoratori nei confronti dei loro datori di lavoro.

48 In quarto luogo, il Land della Bassa Sassonia fa valere che il riconoscimento dell'intera esperienza professionale maturata presso un medesimo datore di lavoro è un incentivo al reinserimento presso quest'ultimo, nei sei mesi che decorrono dal termine del precedente rapporto di lavoro, dei lavoratori che hanno maturato tale esperienza.

49 A tale riguardo, occorre precisare che, come risulta dal punto 11 della presente sentenza, WN è stata assunta come docente dal Land della Bassa Sassonia meno di sei mesi dopo la fine del suo precedente rapporto lavorativo con un altro datore di lavoro.

50 Occorre ricordare che la normativa nazionale di cui al procedimento principale comprende due elementi, vale a dire, in primo luogo, la presa in considerazione, nella loro integralità, dei periodi di attività maturati presso l'ente territoriale e, in secondo luogo, l'esclusione di una parte dell'esperienza professionale equivalente acquisita presso un datore di lavoro diverso da tale ente. Il Land della Bassa Sassonia sostiene che la presa in considerazione dell'integralità dei periodi di attività svolti al servizio dell'ente territoriale incoraggi il reinserimento dei lavoratori dopo la cessazione del loro rapporto di lavoro, ma non spiega in alcun modo le ragioni per le quali ritiene che il limite massimo per la presa in considerazione dell'esperienza professionale equivalente acquisita presso un datore di lavoro diverso da tale ente contribuisca al reinserimento nell'ambito dei servizi di detto Land.

51 In ogni caso, una misura nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che esclude una parte dell'esperienza professionale equivalente maturata presso un datore di lavoro diverso dall'ente territoriale di cui al procedimento principale o presso un datore di lavoro situato in un altro Stato membro non incoraggia, per sua natura, il reinserimento dei lavoratori che hanno maturato un'esperienza presso tale ente territoriale. Al contrario, essa impedisce loro di ottenere un'esperienza professionale equivalente presso un datore di lavoro diverso da detto ente territoriale, situato in un altro Stato membro. Ne consegue che tale misura non può essere considerata idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo perseguito.

52 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 45, paragrafo 1, TFUE deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione di un lavoratore in qualità di docente scolastico presso un ente territoriale, prende in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di tre anni i precedenti periodi di attività svolti da detto lavoratore presso un datore di lavoro diverso da tale ente, situato in un altro Stato membro, qualora l'attività in questione sia equivalente a quella che tale lavoratore è tenuto a svolgere nell'ambito della suddetta funzione di docente scolastico.

Sulle spese

53 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 (Settima Sezione) dichiara:

L'articolo 45, paragrafo 1, TFUE deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione di un lavoratore in qualità di docente scolastico presso un ente territoriale, prende in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di tre anni i precedenti periodi di attività svolti da detto lavoratore presso un datore di lavoro diverso da tale ente, situato in un altro Stato membro, qualora l'attività in questione sia equivalente a quella che tale lavoratore è tenuto a svolgere nell'ambito della suddetta funzione di docente scolastico.

Firme