

## SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

28 aprile 2022 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Libera circolazione dei lavoratori – Articolo 45 TFUE – Regolamento (UE) n. 492/2011 – Articolo 7, paragrafo 2 – Parità di trattamento – Sistema nazionale relativo al riconoscimento della carriera professionale dei professionisti del settore sanitario – Mancata presa in considerazione dell'esperienza professionale acquisita presso i servizi sanitari di un altro Stato membro – Ostacolo»

Nella causa C-86/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna), con decisione del 4 febbraio 2021, pervenuta in cancelleria l'11 febbraio 2021, nel procedimento

**Gerencia Regional de Salud de Castilla y León**

contro

**Delia,**

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da I. Ziemele, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e A. Kumin, giudici,

avvocato generale: P. Pikamäe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, da D. Vélez Berzosa, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da I. Galindo Martín e B.-R. Killmann, in qualità di agenti;

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

ha pronunciato la seguente

### **Sentenza**

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 45 TFUE e dell'articolo 7 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 la sig.ra Delia e il direttore generale della Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (Amministrazione sanitaria regionale di Castiglia e León, Spagna), in merito al rifiuto di quest'ultima di prendere in considerazione l'esperienza professionale acquisita dall'interessata in Portogallo, ai fini del calcolo della sua anzianità nell'ambito del riconoscimento della sua carriera professionale.

## **Contesto normativo**

### ***Diritto dell'Unione***

- 3 Il capo I del regolamento n. 492/2011 è intitolato «L'impiego, la parità di trattamento e la famiglia dei lavoratori». L'articolo 7 di tale regolamento, contenuto nella sezione 2 di tale capo, intitolata «Esercizio dell'impiego e parità di trattamento», al suo paragrafo 1 prevede quanto segue:

«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».

### ***Quadro normativo spagnolo.***

- 4 L'articolo 44 della Ley 14/1986, General de Sanidad (testo unico delle leggi sanitarie 14/1986), del 25 aprile 1986 (BOE n. 102, del 29 aprile 1986, pag. 15207), nella versione applicabile al procedimento principale, definisce il sistema sanitario nazionale come segue:

«1. Tutte le strutture e i servizi pubblici incaricati della tutela della salute sono integrati nel Sistema sanitario nazionale.

2. Il Sistema sanitario nazionale è costituito dall'insieme dei servizi sanitari dell'amministrazione statale e dei servizi sanitari delle Comunità autonome, conformemente a quanto stabilito nella presente legge».

- 5 Il Real Decreto 184/2015, por el que se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización (Real Decreto n. 184/2015 che stabilisce l'elenco omogeneo delle equivalenze relative alle categorie professionali del personale statuario dei servizi sanitari nonché il loro aggiornamento), del 13 marzo 2015 (BOE n. 83, del 7 aprile 2015, pag. 29447), nella versione applicabile al procedimento principale, stabilisce una griglia di equivalenze di categorie professionali che consente al personale statuario di accedere a posti vacanti in altri servizi sanitari, migliorando la qualità delle cure e garantendo effettivamente la loro mobilità in tutto il sistema sanitario nazionale, conformemente alle disposizioni dell'articolo 43 della Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (legge 16/2003 sulla coesione e la qualità del Sistema sanitario nazionale), del 28 maggio 2003 (BOE n. 128, 29 maggio 2003, pag. 20567), nella versione applicabile al procedimento principale.

- 6 L'articolo 37 della Ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias (legge 44/2003 sull'organizzazione delle professioni sanitarie), del 21 novembre 2003 (BOE n. 280, del 22 novembre 2003, pag. 41442), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: la «legge 44/2003»), che riguarda il riconoscimento dello sviluppo della carriera professionale, dispone quanto segue:

«1. Viene istituito il sistema relativo al riconoscimento dello sviluppo della carriera professionale degli operatori sanitari di cui agli articoli 6 e 7 della presente legge. Tale sistema consiste nel riconoscimento pubblico, espresso e individualizzato dello sviluppo professionale raggiunto da un professionista sanitario in termini di conoscenze, esperienza nelle attività di cure, di insegnamento e di ricerca nonché nel conseguimento degli obiettivi di cura e di ricerca nell'ambito dell'organizzazione presso la quale tale professionista fornisce i suoi servizi.

(...)

3. Possono accedere volontariamente al sistema di sviluppo professionale gli operatori che siano stabiliti o prestino servizio nel territorio dello Stato».

- 7 L'articolo 38 della legge 44/2003 disciplina taluni principi generali relativi al riconoscimento dello sviluppo professionale come segue:

«1. Le amministrazioni sanitarie disciplinano, per i propri centri ed istituti, il riconoscimento dello sviluppo professionale, nel rispetto dei seguenti principi generali:

(...)

- b) Il conseguimento del primo grado e l'accesso ai gradi superiori richiedono una valutazione favorevole dei meriti dell'interessato, alla luce delle sue conoscenze, delle sue competenze, della sua accertata formazione continua e delle sue attività di insegnamento e di ricerca. Tale valutazione deve altresì tener conto dei risultati dell'attività di cura dell'interessato, della qualità di quest'ultima e del rispetto degli indicatori stabiliti a tal fine, nonché del suo coinvolgimento nella gestione clinica, definito all'articolo 10 della legge 44/2003.

(...)).

- 8 Per quanto riguarda la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Comunità autonoma di Castilla e León, Spagna), il regime applicabile è previsto dal Decreto 43/2009, por el que se regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León (Decreto 43/2009, che regola la carriera professionale del personale statuario dei centri e delle istituzioni sanitarie del Servizio Sanitario di Castilla e León), del 2 luglio 2009 (BOCYL n. 125, del 3 luglio 2009, pag. 20084), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «decreto 43/2009»), che prevede, all'articolo 6:

«1. La carriera professionale nel Servizio sanitario di Castiglia e León si articola in quattro gradi.

2. Per ottenere il primo grado della carriera professionale o per l'accesso a ciascuno dei gradi superiori sono previsti i seguenti requisiti:

- a) essere membro del personale statuario a tempo indeterminato della categoria professionale in cui si chiede l'accesso al primo grado o ai gradi successivi della categoria corrispondente di carriera professionale ed esercitare le proprie funzioni presso il Servizio sanitario di Castiglia e León;
- b) presentare domanda per ottenere il primo grado della carriera o per accedere a ciascuno dei gradi superiori, entro i termini e secondo le modalità stabiliti nei rispettivi bandi;
- c) provare, alla data di ciascun bando, di aver svolto attività professionale quale membro del personale statuario in centri e istituzioni sanitari del Sistema sanitario nazionale per il numero di anni stabilito per ciascuna delle categorie di carriera professionale al fine di ottenere il primo grado, e per il numero di anni stabilito ai fini dell'accesso ai gradi superiori, secondo il seguente criterio:
  - i. per ottenere il grado I, si devono provare cinque anni di attività professionale quale membro del personale statuario del Sistema sanitario nazionale, nella stessa categoria professionale a partire dalla quale si chiede l'accesso alla corrispondente categoria di carriera professionale».

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

- 9 Con decisione del 6 ottobre 2017 del direttore generale dell'Amministrazione sanitaria regionale di Castiglia e León è stata indetta per il personale ad interim di lunga durata la procedura ordinaria di selezione ed ha iniziato a decorrere il corrispondente periodo di presentazione delle candidature, al fine di accedere al grado I del sistema di carriera professionale per l'anno 2010. La domanda di accesso a tale grado I poteva essere presentata solo dai membri del personale ad interim di lunga durata che attestassero un'esperienza professionale di cinque anni in qualità di membro del personale statuario e/o membro del personale non statuario di livello sanitario presso il Servizio sanitario di Castiglia e León, nella stessa categoria professionale a partire dalla quale il candidato chiede l'accesso alla categoria di carriera professionale di cui trattasi. Tra le categorie di personale medico statuario elencate all'allegato 1 di tale decisione figura quella di «Infermiere/Infermiera».

- 10 Il 26 ottobre 2017 la sig.ra Delia ha depositato la sua candidatura in tale categoria, facendo valere che, al 31 dicembre 2010, aveva effettuato dieci anni e tre mesi di servizio nella categoria professionale di cui trattasi. Tra detti servizi figurano quelli forniti nel periodo compreso tra il 20 novembre 2000 e il 25 luglio 2007 presso l'ospedale Santa María di Lisbona (Portogallo).
- 11 Con decisione del 25 febbraio 2019, il direttore generale dell'Amministrazione sanitaria regionale di Castiglia e León ha ammesso che, per i cinque anni di esperienza professionale richiesti, potevano essere presi in considerazione gli anni di esperienza professionale effettuati nell'ambito del sistema sanitario spagnolo. Per contro, lo stesso ha rifiutato di tener conto del periodo durante il quale l'interessata aveva fornito servizi in Portogallo, in quanto il sistema di riconoscimento della carriera professionale istituito dalla Comunità autonoma di Castiglia e León non lo prevedeva.
- 12 Tuttavia, tale periodo è stato preso in considerazione nell'ambito del calcolo degli scatti triennali di anzianità del personale statuario temporaneo.
- 13 La sig.ra Delia ha proposto un ricorso giurisdizionale amministrativo avverso le decisioni del 6 ottobre 2017 e del 25 febbraio 2019, affinché il periodo durante il quale detti servizi erano stati forniti nell'ambito del sistema sanitario nazionale portoghese fosse preso in considerazione ai fini del calcolo della sua anzianità nell'ambito del riconoscimento della sua carriera professionale.
- 14 Con sentenza del 16 dicembre 2019, lo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 3 de Valladolid (Tribunale amministrativo n. 3 di Valladolid, Spagna) ha accolto tale ricorso. La Comunità autonoma di Castiglia e León ha quindi interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna), giudice del rinvio.
- 15 Secondo tale giudice, si potrebbe ritenere che la disposizione di cui trattasi nel procedimento principale configuri una discriminazione indiretta, una violazione del principio della libera circolazione dei lavoratori e del principio di parità di trattamento. Viceversa, tale disposizione potrebbe essere ritenuta fondata su considerazioni indipendenti dalla cittadinanza dei lavoratori interessati, giustificata dalla struttura e dai principi organizzativi del sistema sanitario nazionale nonché dagli obiettivi propri dell'organizzazione all'interno della quale vengono forniti i servizi sanitari, e proporzionata a tali obiettivi, dal momento che il trattamento differenziato potrebbe inoltre essere giustificato dalla mancanza di criteri di omologazione tra i diversi sistemi sanitari degli Stati membri.
- 16 In tale contesto, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- 1) Se l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7 del [regolamento n. 492/2011] ostino a una disposizione nazionale, quale l'articolo 6, paragrafo 2, lettera c), del decreto [n. 43/2009], che esclude il riconoscimento del servizio prestato in una determinata categoria professionale in un servizio sanitario pubblico di un altro Stato membro dell'Unione europea.
  - 2) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se il riconoscimento del servizio prestato nel sistema sanitario pubblico di uno Stato membro possa essere subordinato alla previa approvazione di criteri generali per l'omologazione dei sistemi di carriera professionale del personale dei servizi sanitari degli Stati membri dell'Unione europea».

### **Sulle questioni pregiudiziali**

- 17 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7 del regolamento n. 492/2011 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale relativa al riconoscimento della carriera professionale nell'ambito del servizio sanitario di uno Stato membro che impedisce di prendere in considerazione, ai fini dell'anzianità di un lavoratore, l'esperienza professionale acquisita da quest'ultimo presso un servizio pubblico sanitario di un altro Stato membro. Tale giudice si chiede inoltre se l'assenza, a livello dell'Unione, di un sistema di previa

approvazione di criteri generali di omologazione delle carriere del personale dei servizi sanitari tra i diversi Stati membri sia pertinente al riguardo.

- 18 In via preliminare, occorre ricordare che, in conformità dell'articolo 168, paragrafo 7, TFUE, come interpretato dalla giurisprudenza della Corte, il diritto dell'Unione non pregiudica la competenza degli Stati membri ad adottare disposizioni destinate all'organizzazione di servizi sanitari. Tuttavia, nell'esercizio di tale competenza, gli Stati membri devono rispettare il diritto dell'Unione, e in particolare le disposizioni del Trattato FUE relative alle libertà fondamentali che comportano il divieto per gli Stati membri di introdurre o mantenere ingiustificate restrizioni all'esercizio di tali libertà nel settore delle cure sanitarie (sentenza del 20 dicembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).
- 19 Come risulta dalla decisione di rinvio, la normativa in esame nel procedimento principale esclude la presa in considerazione del periodo durante il quale il lavoratore di cui trattasi ha fornito servizi presso un servizio sanitario pubblico di un altro Stato membro, affinché lo stesso possa accedere ad un determinato grado nell'ambito del riconoscimento della sua carriera professionale.
- 20 Ciò premesso, secondo l'Amministrazione sanitaria regionale di Castiglia e León, sono esclusi dal calcolo dell'anzianità non solo i periodi di attività svolti in altri Stati membri dell'Unione, ma anche quelli svolti in Spagna presso istituti di cura che non sono funzionalmente e organicamente integrati nel servizio sanitario spagnolo. Pertanto, nessun lavoratore cittadino di un altro Stato membro sarebbe trattato diversamente da un lavoratore spagnolo in materia di carriera professionale. Tale normativa non impedirebbe ai lavoratori degli altri Stati membri dell'Unione di accedere alla categoria professionale di cui trattasi nel procedimento principale e non sarebbe discriminatoria nei loro confronti in quanto si applica anche ai lavoratori spagnoli.
- 21 A tale proposito occorre ricordare che tutte le disposizioni del Trattato FUE relative alla libera circolazione delle persone mirano ad agevolare, per i cittadini degli Stati membri, l'esercizio di attività lavorative di qualsiasi tipo nel territorio dell'Unione e ostano ai provvedimenti che possano sfavorire questi cittadini, quando essi intendano svolgere un'attività economica nel territorio di un altro Stato membro (sentenza dell'11 luglio 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, punto 16 e giurisprudenza ivi citata).
- 22 Occorre esaminare, in primo luogo, se la normativa di cui trattasi nel procedimento principale costituisca un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori, vietato dall'articolo 45, paragrafo 1, TFUE.
- 23 A tale riguardo emerge dalla giurisprudenza che disposizioni nazionali che ostacolano o dissuadano un lavoratore, cittadino di uno Stato membro, dall'abbandonare il suo Stato di origine per esercitare il suo diritto alla libera circolazione costituiscono ostacoli a questa libertà anche qualora esse si applichino indipendentemente dalla cittadinanza dei lavoratori interessati (sentenza dell'11 luglio 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).
- 24 Inoltre, l'articolo 45 TFUE ha in particolare lo scopo di evitare che un lavoratore che, avvalendosi del suo diritto di libera circolazione, abbia svolto attività lavorative in più di uno Stato membro riceva, senza giustificazione oggettiva, un trattamento meno favorevole di quello che ha svolto tutta la sua carriera in un solo Stato membro (sentenza del 12 maggio 2021, CAF, C-27/20, EU:C:2021:383, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).
- 25 Infatti, la libera circolazione delle persone non sarebbe pienamente realizzata qualora gli Stati membri potessero negare il godimento di dette disposizioni a quei loro cittadini che abbiano fatto uso delle agevolazioni previste dal diritto dell'Unione e che abbiano acquisito, grazie a queste ultime, qualifiche professionali in uno Stato membro diverso da quello di cui essi possiedono la cittadinanza (v., in tal senso, sentenza del 17 dicembre 2020, Onofrei, C-218/19, EU:C:2020:1034, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 26 La Corte ha pertanto dichiarato che una normativa nazionale che non prenda 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 [sentenza del 23 aprile 2020, Land Niedersachsen (Periodi anteriori di attività pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, punto 26 e giurisprudenza ivi citata].

- 27 Pertanto, occorre constatare che una normativa di uno Stato membro, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che consente soltanto di prendere in considerazione l'esperienza professionale acquisita dal candidato alla carriera professionale presso i servizi sanitari spagnoli, nella stessa categoria professionale a partire dalla quale quest'ultimo chiede l'accesso alla categoria di carriera professionale di cui trattasi, è idonea a dissuadere un lavoratore dall'esercitare il suo diritto alla libera circolazione previsto dall'articolo 45 TFUE. Un lavoratore siffatto sarà dissuaso dal lasciare il suo Stato membro d'origine per andare a lavorare o stabilirsi in un altro Stato membro, se ciò lo priva della possibilità di vedere presa in considerazione la sua esperienza professionale acquisita in tale altro Stato membro.
- 28 Pertanto, si deve considerare che i lavoratori migranti spagnoli che intendono esercitare, nella categoria professionale «Infermiere/Infermiera», in un istituto o centro sanitario situato in uno Stato membro diverso dal Regno di Spagna, saranno dissuasi dal farlo se l'esperienza professionale equivalente da essi acquisita non viene presa in considerazione in sede di valutazione della carriera professionale al loro ritorno in Spagna.
- 29 Occorre ricordare che l'articolo 45, paragrafo 2, TFUE prevede che la libera circolazione dei lavoratori implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro. Tale disposizione trova espressione concreta all'articolo 7, paragrafo 2, del regolamento n. 492/2011, il quale precisa che il lavoratore cittadino di uno Stato membro gode, sul territorio degli altri Stati membri, degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali (sentenza del 2 marzo 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 32).
- 30 Occorre altresì sottolineare che il principio di parità di trattamento sancito tanto nell'articolo 45 TFUE quanto 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 al medesimo risultato (sentenza del 2 marzo 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 In tale contesto, la Corte ha precisato che una disposizione del 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 (sentenza del 10 ottobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).
- 32 Perché una disposizione nazionale possa essere considerata 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 del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).
- 33 Nel caso di specie, rifiutando di prendere in considerazione l'esperienza professionale acquisita da un lavoratore migrante nell'ambito dei servizi sanitari di uno Stato membro diverso dal Regno di Spagna, la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale può incidere maggiormente sui lavoratori migranti rispetto ai lavoratori nazionali sfavorendo, più nello specifico, i primi, in quanto questi ultimi hanno acquisito molto probabilmente un'esperienza professionale in uno Stato membro diverso dal Regno di Spagna prima di prendere servizio presso i servizi sanitari di quest'ultimo Stato membro. Pertanto, un lavoratore migrante che abbia acquisito presso datori di lavoro stabiliti in uno Stato membro diverso dal Regno di Spagna 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 sanitari spagnoli corrispondenti sarà sfavorito dalla mancata presa in considerazione di tale esperienza professionale, ai fini del suo accesso a un determinato grado nel contesto del riconoscimento della sua carriera professionale (v., per analogia, sentenza del 5 dicembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punto 28).
- 34 In tali circostanze, si deve constatare che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una restrizione alla libera circolazione dei lavoratori vietata, in linea di principio, dall'articolo 45 TFUE e dall'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 492/2011.

- 35 Secondo una giurisprudenza consolidata, eventuali misure nazionali che siano tali da ostacolare o rendere meno attraente l'esercizio delle libertà fondamentali garantite dal Trattato FUE possono essere giustificate soltanto a condizione che esse perseguano un obiettivo di interesse generale, che siano idonee a garantire la realizzazione di quest'ultimo e che non eccedano quanto è necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito (sentenza del 20 dicembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).
- 36 Si deve sottolineare che la questione di stabilire quali siano gli obiettivi effettivamente perseguiti dalla normativa nazionale rientra, nell'ambito di una controversia sottoposta alla Corte ai sensi dell'articolo 267 TFUE, nella competenza del giudice del rinvio (sentenza del 20 dicembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).
- 37 Nel caso di specie, tale giudice rileva che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale persegue l'obiettivo di interesse generale consistente nel garantire gli obiettivi e l'organizzazione del servizio sanitario nazionale. Il riconoscimento della carriera professionale del lavoratore non implicherebbe unicamente la presa in considerazione dell'anzianità, ma richiederebbe altresì che la prestazione di taluni servizi sia stata effettuata in una precisa categoria professionale e presso uno specifico servizio sanitario volto alla realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione nell'ambito della quale tali servizi sono forniti. Orbene, sarebbe difficile valutare il grado di realizzazione di obiettivi perseguiti da un altro Stato membro.
- 38 Secondo l'Amministrazione sanitaria regionale di Castiglia e León, dal momento che le funzioni proprie della categoria professionale in cui vengono forniti i servizi in questione sono valutate ai fini del riconoscimento della carriera professionale e quelle svolte al di fuori del sistema sanitario spagnolo possono rispondere a norme di qualità o ad obiettivi inferiori a quelli richiesti da tale sistema sanitario, la presa in considerazione di queste ultime funzioni implicherebbe il riconoscimento della carriera professionale del personale che ha fornito taluni servizi non rispondenti a tali norme di qualità o a tali obiettivi.
- 39 La normativa di cui trattasi nel procedimento principale sarebbe quindi, in sostanza, giustificata dall'assenza di armonizzazione, a livello dell'Unione, delle modalità di presa in considerazione dell'esperienza professionale acquisita e dall'assenza di criteri di raffronto tra le norme di qualità, i rispettivi principi e gli obiettivi rispettivi dei sistemi sanitari.
- 40 A questo proposito, occorre ricordare che spetta agli Stati membri stabilire il livello al quale essi intendono garantire la protezione della salute pubblica ed il modo in cui tale livello deve essere raggiunto. Poiché detto livello può variare da uno Stato membro all'altro, si deve riconoscere agli Stati membri un margine di discrezionalità in tale settore (sentenza del 20 dicembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).
- 41 Ne consegue che l'obiettivo menzionato dal giudice del rinvio nel presente procedimento, ossia garantire gli obiettivi e l'organizzazione del servizio sanitario nazionale, può, in quanto obiettivo di politica della salute pubblica connesso al miglioramento della qualità delle cure nell'ambito del sistema sanitario di cui trattasi e alla realizzazione di un livello elevato di tutela della salute, essere considerato come un obiettivo di interesse generale, ai sensi della giurisprudenza citata al punto 35 della presente sentenza.
- 42 Se è vero, con riserva di una verifica da parte del giudice del rinvio, che un siffatto obiettivo di interesse generale può essere ammesso, occorre inoltre, affinché la restrizione alla libertà di circolazione dei lavoratori derivante da tale disposizione nazionale possa essere giustificata, che sia idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo da essa perseguito e non ecceda quanto necessario per conseguirlo.
- 43 Alla luce del fascicolo di cui dispone la Corte e con riserva di una verifica da parte del giudice del rinvio, non risulta che la presa in considerazione dell'anzianità del professionista sanitario interessato e del livello individuale raggiunto da quest'ultimo in termini di conoscenze, di esperienza nelle attività di cure, di insegnamento e di ricerca nonché di realizzazione degli obiettivi in materia di cure e di ricerca nell'organizzazione interessata possa essere considerata una misura inadeguata per conseguire l'obiettivo di una tutela rafforzata della salute che essa sembra perseguire.

- 44 Per quanto riguarda la valutazione da compiere in ordine al carattere strettamente necessario della normativa di cui trattasi nel procedimento principale, il giudice del rinvio dovrà tener conto del fatto che, da un lato, il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita dal lavoratore di cui trattasi nell'ambito del sistema sanitario nazionale di un altro Stato membro non può essere considerato, in generale, un ostacolo alla realizzazione di tale obiettivo.
- 45 Dall'altro lato, tale giudice dovrà prendere in considerazione la circostanza che il riconoscimento di detta esperienza professionale potrebbe essere effettuato secondo una procedura che offra all'interessato la possibilità di dimostrare l'equivalenza della sua esperienza professionale acquisita in altri Stati membri, come, secondo quanto risulta dal fascicolo di cui dispone la Corte, è consentito – in base alla normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale – ai fini dell'ottenimento di scatti triennali di anzianità del personale statuario temporaneo.
- 46 Infatti, in una situazione che non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (GU 2005, L 255, pag. 22), ma che rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 45 TFUE, il che spetta al giudice nazionale verificare, lo Stato membro ospitante interessato deve rispettare i suoi obblighi in materia di riconoscimento delle qualifiche professionali [sentenza del 3 marzo 2022, *Sosiaali- ja terveystalun lupa- ja valvontavirasto (Formazione medica di base)*, C-634/20, EU:C:2022:149, punto 41].
- 47 Infatti, la Corte ha già statuito che le autorità di uno Stato membro – alle quali un cittadino dell'Unione abbia presentato domanda di autorizzazione all'esercizio di una professione il cui accesso, secondo la legislazione nazionale, è subordinato al possesso di un diploma o di una qualifica professionale, o anche a periodi di esperienza pratica – sono tenute a prendere in considerazione l'insieme dei diplomi, dei certificati e altri titoli, nonché l'esperienza pertinente dell'interessato, procedendo a un confronto tra, da un lato, le competenze attestate da tali titoli e da tale esperienza e, dall'altro, le conoscenze e le qualifiche richieste dalla legislazione nazionale [sentenza del 3 marzo 2022, *Sosiaali- ja terveystalun lupa- ja valvontavirasto (Formazione medica di base)*, C-634/20, EU:C:2022:149, punto 38 e giurisprudenza ivi citata].
- 48 Pertanto, qualora l'esame comparativo dei titoli accerti che le conoscenze e le qualifiche attestate dal titolo straniero corrispondono a quelle richieste dalle disposizioni nazionali, lo Stato membro ospitante è tenuto a riconoscere che tale titolo soddisfa le condizioni da queste imposte. Se, invece, a seguito di tale confronto emerge una corrispondenza solo parziale tra tali conoscenze e qualifiche, detto Stato membro ha il diritto di pretendere che l'interessato dimostri di aver maturato le conoscenze e le qualifiche mancanti (sentenze del 6 ottobre 2015, *Brouillard*, C-298/14, EU:C:2015:652, punto 57, e dell'8 luglio 2021, *Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija*, C-166/20, EU:C:2021:554, punto 39).
- 49 Ne consegue che occorre respingere l'argomento dell'Amministrazione sanitaria regionale di Castiglia e León vertente sull'assenza, all'interno dell'Unione, di un regime comune di organizzazione dei servizi sanitari degli Stati membri.
- 50 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sottoposte dichiarando che l'articolo 45 TFUE e l'articolo 7 del regolamento n. 492/2011 devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale relativa al riconoscimento della carriera professionale nell'ambito del servizio sanitario di uno Stato membro che impedisca di prendere in considerazione, ai fini dell'anzianità del lavoratore, l'esperienza professionale acquisita da quest'ultimo presso un servizio sanitario pubblico di un altro Stato membro, a meno che la restrizione alla libera circolazione dei lavoratori che tale normativa implica risponda a un obiettivo di interesse generale, sia idonea a garantire la realizzazione di tale obiettivo e non ecceda quanto necessario per raggiungere quest'ultimo.

### **Sulle spese**

- 51 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 (Sesta Sezione) dichiara:

**L'articolo 45 TFUE e l'articolo 7 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 a una normativa nazionale relativa al riconoscimento della carriera professionale nell'ambito del servizio sanitario di uno Stato membro che impedisca di prendere in considerazione, ai fini dell'anzianità del lavoratore, l'esperienza professionale acquisita da quest'ultimo presso un servizio sanitario pubblico di un altro Stato membro, a meno che la restrizione alla libera circolazione dei lavoratori che tale normativa implica risponda a un obiettivo di interesse generale, sia idonea a garantire la realizzazione di tale obiettivo e non ecceda quanto necessario per raggiungere quest'ultimo.**