



Eu-Draw Students' Papers



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

www.eu-draw.com

I diritti dei lavoratori per una nuova democrazia europea

di Alberto Biancardo

Avvocato, docente a contratto Università degli Studi di Salerno

SOMMARIO: 1. I diritti dei lavoratori nell'UE. - 2. Le politiche dell'Unione in materia di lavoro. - 3. Tutela europea dei lavoratori degli Stati membri contro i licenziamenti ingiustificati. - 4. La giurisprudenza della Corte di Giustizia UE in materia di tutela del lavoratore. - 5. Considerazioni conclusive.

1. I diritti dei lavoratori nell'UE

In tutti i territori dei Paesi dell'Unione Europea, ai lavoratori di ogni nazione membro dell'Unione sono garantiti i medesimi diritti. Oltre al diritto di circolazione, i cittadini europei possono: lavorare in ogni Paese dell'Unione senza necessità di un permesso di lavoro; ottenere un trattamento sul lavoro paritario rispetto ai lavoratori della nazione presso cui si svolge l'attività; ottenere il riconoscimento delle qualifiche e certificazioni presso ognuno degli Stati membri; ottenere la parità di trattamento nella copertura previdenziale. Allo stesso modo sono tutelati i lavoratori transfrontalieri, ossia i pendolari residenti in un Paese dell'Unione differente da quello in cui lavorano.

La libera circolazione dei lavoratori è estesa anche a Paesi che, pur non facendo parte dell'UE, fanno parte dello Spazio Economico Europeo, ossia: Islanda, Svizzera, Norvegia e Liechtenstein. Per soggiorni fino a tre mesi in altri Paesi dell'Unione per i lavoratori italiani è sufficiente la carta d'identità, oltre i tre mesi bisogna iscriversi all'anagrafe del comune di residenza previa presentazione della documentazione comprovante il rapporto di lavoro, mentre per periodi superiori a dodici mesi è necessaria l'iscrizione

all'A.I.R.E.¹, infine dopo cinque anni continuativi di soggiorno si diventa titolari di diritto di soggiorno permanente, che si perderà solo con l'assenza dal Paese per oltre due anni o il mancato rinnovo ogni dieci anni.

Ogni lavoratore dell'Unione, di qualunque Paese membro sia cittadino, gode di diritti essenziali, quali: la tutela contro ogni forma di discriminazione; le pari opportunità fra uomo e donna comprendenti non solo la parità di trattamento, ma anche le tutele specifiche per le lavoratrici in gravidanza e i congedi di maternità; la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sia con riguardo ai rischi di infortuni sul lavoro che alle malattie professionali. Ad essi si aggiungono tutti quei diritti riguardanti l'orario di lavoro, la retribuzione, i diritti di informazione, ed i contratti atipici, quali il part-time, il distacco ed il contratto a tempo determinato. L'insieme di norme e diritti in materia di lavoro ha il fine di assicurare un alto livello di protezione sociale del lavoratore e più in generale del cittadino europeo. È importante rimarcare che l'UE fissa dei livelli di tutela minimi², tuttavia i singoli Paesi membri hanno la facoltà di definire livelli di tutela più elevati. Difatti, nonostante un ruolo più attivo negli ultimi anni dell'Europa nelle politiche del lavoro, le competenze dell'UE in campo sociale restano limitate, poiché sono i governi nazionali a prendere le decisioni per ciò che riguarda la normativa specifica, potendo l'Unione soltanto prevedere livelli minimi di tutela del lavoratore al di sotto dei quali lo Stato membro non può portarsi.

Più specificamente il TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea) sancisce la rimozione di qualsivoglia discriminazione fra i lavoratori dell'unione fondata sulla nazionalità, sia per ciò che riguarda le assunzioni, ma anche per la retribuzione, per il recesso dal rapporto di lavoro, nonché per tutte le tutele dei lavoratori. Per l'art. 45 TFUE all'interno dell'UE è assicurata la libera circolazione dei lavoratori³ e l'abolizione delle discriminazioni fondate sulla nazionalità, per ciò che riguarda l'assunzione, la retribuzione e tutte le condizioni di lavoro. Il lavoratore potrà soggiornare in un altro Stato membro per esercitare l'attività lavorativa, nonché

¹ Anagrafe Italiani Residenti all'Estero.

² TFUE art. 153.

³ Per l'art. 45 par. 1 TFUE: "Ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri".

risiedervi. Pertanto, fatte salve limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza o sanità pubblica, il lavoratore di un Paese membro ha il diritto, nel territorio UE, di: rispondere a offerte di lavoro provenienti da un altro Stato membro e spostarsi liberamente; prendere dimora e risiedere in tale Stato al fine di poter svolgere l'attività. Secondo la Corte di Giustizia UE⁴ le persone in cerca di occupazione hanno il diritto di soggiornare anche per un periodo superiore a sei mesi nel caso in cui abbiano effettive possibilità di essere assunte, senza dover soddisfare alcuna condizione o requisito. Con l'uscita del Regno Unito dall'UE nel 31 dicembre 2020, è sorta la problematica riguardante i diritti dei cittadini UE che già lavoravano nel Regno Unito, e quelli dei cittadini britannici che lavoravano in un Paese dell'UE. Tali cittadini continuano a godere dei diritti previgenti di non discriminazione e tutela in materia di sicurezza sociale, mentre tutti i rapporti dal 2021 sono regolati dall'Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione UE-Regno Unito.

2. Le politiche dell'Unione in materia di lavoro

Nel 2016 l'UE ha creato il Centro di competenza europeo per le politiche in materia di diritto del lavoro, occupazione e mercato del lavoro, il quale si interessa di tutti gli aspetti politici, sociali, economici e giuridici in materia di mercato del lavoro e occupazione.

Nel novembre del 2017, Parlamento europeo, Consiglio e Commissione hanno presentato il Pilastro europeo dei diritti sociali, con lo scopo di promuovere un mercato del lavoro e sistemi welfare più equi, basati su: pari opportunità, soprattutto nell'accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque per tutti i cittadini europei; protezione sociale sostenibile.

Il 29 maggio 2018 il Parlamento europeo in seduta plenaria ha approvato una nuova legislazione europea riguardo i lavoratori distaccati, per assicurare a questi ultimi pari condizioni nei confronti dei lavoratori in sede ed in particolare identiche condizioni salariali. La libertà di fornire servizi nell'area UE è uno dei pilastri del mercato unico⁵, e comporta la necessità di

⁴ Corte di Giustizia UE, sentenza del 26.02.1991, causa C-292/89, Antonissen.

⁵ La c.d. libera circolazione dei servizi, ossia il diritto di fornire servizi in altri Stati membri, senza doversi stabilire in quei Paesi.

inviare lavoratori subordinati in altro Stato membro per effettuare il servizio richiesto. Tali lavoratori, restando alle dipendenze dell'azienda che li invia e per un periodo di tempo limitato alla prestazione, generalmente non si integrano nel mercato del lavoro del Paese che li riceve, rimanendo così privi di tutele. La nuova normativa europea ha voluto tutelare i lavoratori distaccati, assicurando che essi siano trattati con le stesse regole di quelli in sede, soprattutto per quanto riguarda: i salari; la durata dei periodi di lavoro; gli orari e le ferie. Innanzi tutto, il datore di lavoro deve farsi carico delle spese di viaggio e alloggio, senza detrarre l'equivalente del compenso del lavoratore. Il periodo di permanenza all'estero del distaccato può durare al massimo dodici mesi, estensibili per altri sei mesi. Le regole su orari di lavoro e ferie restano, poi, le stesse dei lavoratori residenti, con i medesimi limiti di orario e il diritto irrinunciabile ed inalienabile di godere delle ferie.

Nel 2019 il Parlamento europeo ha stabilito la creazione di un'autorità europea del lavoro con il compito di garantire il rispetto delle regole europee in materia di lavoro e di mobilità dei lavoratori europei definita ELA (European Labour Authority). In particolare, l'Autorità persegue il fine di: facilitare l'accesso dei lavoratori alle informazioni sui loro diritti e doveri in ogni territorio dell'Unione; sostenere gli Stati membri nelle ispezioni transfrontaliere concertate e congiunte fra Paesi europei, al fine di contrastare il lavoro sommerso; mediare soluzioni in caso di controversie transfrontaliere fra istituzioni ed autorità nazionali.

Sempre nel 2019 sono state approvate dal Parlamento europeo un insieme di misure per rendere accessibili ai lavoratori disabili, in ogni Paese membro, strumenti che possano facilitare loro l'accesso alle strutture lavorative e la stessa attività.

Con riguardo alla parità di genere sul lavoro, oltre al Parlamento europeo un ruolo importante è svolto dalla Commissione permanente sui diritti delle donne e l'eguaglianza di genere. Le misure per ridurre il divario di genere sono volte principalmente: ad equiparare retribuzioni e pensioni fra i lavoratori di sesso maschile e femminile; a contrastare in maniera decisa le molestie nei luoghi di lavoro, il *mobbing*, lo *straining* e lo *stalking*; alla conciliazione fra lavoro e vita privata ed i relativi tempi ad essi dedicati dalla lavoratrice.

L'Unione europea ha in più occasioni ribadito l'intenzione di accertarsi che tutti i lavoratori dei Paesi membri, in qualunque territorio dell'Unione, possano percepire retribuzioni che permettano un tenore di vita dignitoso. A tal fine, nel settembre 2022 il Parlamento europeo ha approvato una nuova regolamentazione che ha lo scopo di garantire salari minimi ed equi, ed un reddito dignitoso a tutti i lavoratori. A tale obiettivo si fonde quello della riduzione del divario retributivo di genere, in considerazione del fatto che la maggioranza dei salariati minimi in Europa sono lavoratori di sesso femminile. Gli strumenti per raggiungere risultati soddisfacenti, sono stati individuati in: una comparazione costante fra salario minimo e soglia di povertà; una definizione dell'effettivo potere d'acquisto del salario minimo; un aggiornamento costante e più frequente dei salari minimi legali; l'imposizione di ispezioni per evitare situazioni di abusivismo nei rapporti di lavoro; diritto di difesa del lavoratore, con un effettivo accesso agli strumenti di risoluzione delle controversie, sia stragiudiziali che giudiziali.

È ferma convinzione dello scrivente che una rinnovata e completa democrazia dell'Unione non possa prescindere dalle condizioni di impiego dei lavoratori europei. Particolare rilievo assumono, a tal fine, le condizioni di lavoratori meno tutelati, ossia coloro che sono assunti con contratti atipici, in particolare part-time e a termine. Le tutele imposte a livello europeo riguardano essenzialmente: un limite massimo per il periodo di prova, fissato in sei mesi; il divieto di contratti con tutele ridotte e clausole flessibili; la gratuità per ogni corso di formazione richiesto obbligatoriamente. Il miglioramento delle condizioni lavorative richiede il rispetto di standard minimi comuni sull'orario di lavoro. A livello europeo non è consentito un lavoro con orario medio settimanale superiore a quarantotto ore, periodi minimi di riposo giornalieri e settimanali e almeno quattro settimane di ferie annuali. Sono stabilite a livello europeo limitazioni riguardanti il lavoro notturno, in particolare per le donne in gravidanza e minori, le pause di riposo e la frequenza dei turni di lavoro.

L'assistenza a disoccupati e giovani viene fornita, a livello europeo, dal Fondo Sociale Europeo (FSE), strumento con il compito di promuovere l'occupazione e l'inclusione sociale nel mondo del lavoro, nonché l'acquisizione del cittadino europeo di nuove competenze. A ciò si aggiunge

il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione (FEG), col compito di fornire supporto ai prestatori di lavoro che perdono il proprio impiego per gli effetti dell'espansione inarrestabile dell'economia globale, quali ad esempio la delocalizzazione aziendale, la digitalizzazione, la transizione ambientale e, più di recente, la trasformazione del mercato automobilistico. Indipendentemente dai suddetti fondi, dal 2016 è stata novellata la legislazione europea riguardante la Rete dei Servizi europei per l'Impiego (EURES), con la creazione di un database europeo che incrocia automaticamente domande ed offerte di lavoro, rendendo così più dinamico il mercato del lavoro.

Per ciò che riguarda i diritti di informazione e consultazione a livello europeo, i lavoratori vengono coinvolti ed aggiornati tramite i CAE (Comitati Aziendali Europei), su tutte le decisioni che possano condizionare il rapporto di lavoro, nonché sull'andamento economico dell'azienda. Più specificamente i CAE hanno diritto di informazione e consultazione almeno una volta all'anno, su tutte le vicende finanziarie importanti e le decisioni dell'azienda, e più specificamente in materie, quali: i piani strategici, gli investimenti e la situazione economica del gruppo; la politica sociale e l'organizzazione del lavoro; lo sviluppo e l'occupazione; i piani di razionalizzazione; l'igiene e la sicurezza sul lavoro; i trasferimenti o le trasformazioni dell'azienda; ogni decisione di carattere transnazionale che abbia influenza sui rapporti di lavoro. Una maggior tutela dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, non può non passare attraverso il rafforzamento del ruolo dei CAE.

Un punto essenziale su cui l'UE ha concentrato le proprie risorse in materia lavoristica riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro, sia imponendo controlli continui alle aziende ad alto rischio di infortuni, sia imponendo limiti severi ed ineludibili in materia di esposizione a sostanze chimiche e radioattive nocive. Le nuove direttive sui rischi da esposizione a sostanze tossiche, cancerogene e mutagene, sono oggi molto più severe, e richiedono frequenti aggiornamenti sia per l'individuazione delle sostanze che per la modifica dei relativi limiti massimi. Le regole e i limiti di tollerabilità divengono ancora più stringenti nel caso di lavoratori più fragili, quali donne in stato interessante, giovanissimi, o disabili.

Un altro punto, che ha acquisito sempre maggiore rilevanza con l'espansione della tecnologia nel mondo del lavoro, riguarda i diritti dei lavoratori che svolgono la propria attività in *smart working*. Nello specifico l'UE ha recentemente introdotto misure chiare volte a rafforzare il c.d. diritto di disconnessione del lavoratore, e i limiti dei poteri di controllo dei datori di lavoro nei confronti di lavoratori operanti al di fuori dell'ambiente lavorativo con mezzi tecnologici. Difatti, nonostante lo *smart working* abbia aumentato la flessibilità della modalità di erogazione della prestazione lavorativa, ha indubitabilmente anche reso più problematica la distinzione fra tempi di lavoro e vita privata.

3. Tutela europea dei lavoratori degli Stati membri contro i licenziamenti ingiustificati

L'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE (tutela in caso di licenziamento ingiustificato) stabilisce che ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali. Nonostante sia la stessa Carta di Nizza ad escludere un effetto diretto di tale articolo negli ordinamenti nazionali in assenza di Direttive vincolanti, tuttavia le sentenze interne degli Stati membri richiamano sempre più frequentemente il suddetto articolo. In Italia la Suprema Corte di Cassazione, Sez. lavoro, con sentenza n. 21967 del 3.12.2010, richiama direttamente l'art. 30 nell'affermare che la libertà di iniziativa economica dell'imprenditore⁶, realizzata tramite un licenziamento per motivo oggettivo giustificato con una riorganizzazione aziendale ex art. 3 l. n. 604 del 1966, non preclude al Giudice una valutazione concreta sulla necessità di far prevalere nei suoi confronti la tutela del posto di lavoro, con conseguente reintegrazione del prestatore licenziato. Secondo il Giudice di legittimità la libertà di iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana. Questo limite costituzionalmente prefissato trova riscontro nella legislazione del lavoro in varie circostanze caratterizzate dalla necessità di tutelare diritti

⁶ Stabilita ex art. 41 Costituzione.

fondamentali del lavoratore, tra cui quello avente per oggetto la conservazione del posto di lavoro, rispetto al quale la L. n. 604 del 1966, e più specificamente l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (cui deve aggiungersi l'art. 30 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, in vigore dal 1 gennaio 2009) stabiliscono il principio – di rango costituzionale – della salvaguardia del diritto alla tutela contro ogni licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo. Ciò significa che, nel doveroso contemperamento tra tutele di pari rango spetta al giudice stabilire, nel caso concreto quale tutela prevalga sull'altra". Nel concordare integralmente con la decisione della Cassazione, lo scrivente non può non rilevare l'errato riferimento da parte della Suprema Corte all'art. 30 del Trattato di Lisbona, invece dell'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, o Carta di Nizza. La genericità del contenuto dell'art. 30 richiede un'interpretazione estensiva da effettuare alla luce di altre disposizioni sovranazionali, quali l'art. 24 della Carta Sociale Europea, nonché della Convenzione OIL⁷ n. 158/1982. Per l'art. 24 della Carta Sociale Europea ogni licenziamento deve fondarsi su una valida ragione legata al comportamento del lavoratore, ovvero ad esigenze organizzative aziendali. Tale ragione deve essere sempre comunicata al lavoratore per permettergli di contestarla davanti ad un'autorità terza e imparziale. Per la Convenzione OIL n. 158 non costituiscono motivo di licenziamento valido: l'affiliazione sindacale, la razza, il sesso, la gravidanza, lo stato matrimoniale, la religione, l'opinione politica, la nazionalità, l'origine sociale, l'assenza dal lavoro durante la maternità. La Convenzione prevede, poi, che il lavoratore licenziato avrà sempre diritto a prestazioni di assicurazione contro la disoccupazione. Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona la Carta dei diritti fondamentali è divenuta fonte giuridicamente vincolante (art. 6.1 TUE⁸), pertanto l'art. 30 è oggi parte integrante del diritto dell'UE ed ha effetto diretto negli Stati membri.

⁷ OIL: Organizzazione Internazionale del Lavoro, agenzia delle Nazioni Unite che si interessa dei temi del lavoro e politiche sociali, ed in particolare del riconoscimento universale dei diritti del lavoratore, in condizioni di uguaglianza, sicurezza e dignità.

⁸ Per l'art. 6.1 TUE "L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati".

L'art. 30 della Carta di Nizza viene, tuttavia, in più ipotesi violato dal legislatore nazionale, in particolare per determinate tipologie di lavoratori subordinati, nei confronti dei quali è consentito il licenziamento *ad nutum*, previsto ex art. 2118 del codice civile. Sono, queste, le categorie dei dirigenti, dei lavoratori domestici, di quelli in età pensionabile e degli sportivi professionisti. La violazione dell'art. 30 è, inoltre, evidente nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non connessi a crisi o riorganizzazione aziendale. L'European Committee of Social Rights ha chiesto in più occasioni chiarimenti al nostro Paese, in merito a tale tipologia di licenziamento, senza tuttavia ricevere alcuna risposta.

L'orientamento dell'Europa, negli ultimi anni, verso riforme del lavoro che promuovano la c.d. *flexicurity*, ossia la riduzione delle tutele in uscita bilanciate da politiche attive del lavoro e misure di sostegno del reddito, di senso opposto all'art. 30 della Carta di Nizza, non viene, invece, condiviso dallo scrivente, poiché diminuisce il livello di tutele contro i licenziamenti creando maggior incertezza per il prestatore, con conseguenti maggiori poteri del datore di lavoro a scapito dei diritti del lavoratore, nonché un *favor* nei confronti di politiche assistenziali, che ritengo essere una degenerazione dello stato sociale⁹. Non è un caso che, proprio a partire dal 2011, anno in cui l'Europa ha chiesto al nostro Paese di rivedere la normativa in materia di tutela dell'occupazione¹⁰ in una chiave di maggiore flessibilità in uscita, sono state varate riforme del lavoro che hanno indebolito considerevolmente le tutele sui licenziamenti. Il riferimento è sia alla legge 92 del 2012, la c.d. Riforma Fornero, che al jobs act, i quali smantellano, progressivamente ma inesorabilmente, l'apparato di tutele reali costituito essenzialmente dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. La richiesta dell'Europa all'Italia consiste in una minore rigidità della disciplina sui licenziamenti, poiché i lavoratori sarebbero eccessivamente tutelati con conseguente riduzione della competitività delle aziende e minore dinamicità del mercato del lavoro. Tale convinzione dell'UE viene, invece, categoricamente smentita dai dati

⁹ Cfr. Zoppoli L., *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per una riforma del mercato del lavoro in Italia*, in *W.P. C.S.D.L.E.*, Massimo D'Antona.it, 1/2012.

¹⁰ Raccomandazioni del Consiglio del 12 luglio 2011 sul programma nazionale di riforma 2011-2014 dell'Italia.

OCSE, che indicano la rigidità in uscita nel nostro Paese e la tutela dei lavoratori contro i licenziamenti, al di sotto della maggior parte degli altri Paesi membri¹¹. In Italia non viene in ogni caso di licenziamento garantito un periodo minimo di preavviso, non è prevista una procedura sindacale se non nel licenziamento collettivo, inoltre nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo viene precluso al Giudice di estendere il proprio controllo al sindacato di merito su valutazioni tecniche, organizzative e produttive¹², in ossequio all'art. 41 della Costituzione. Infondate, pertanto, sono ritenute dallo scrivente le critiche dell'UE al previgente sistema italiano di tutela del lavoratore, previsto dallo Statuto dei lavoratori. Sono, anzi, i Paesi scandinavi, accreditati di aver compiutamente applicato la *flexicurity* a prevedere tutele maggiori dell'Italia per i lavoratori licenziati: si pensi ad esempio alle norme che stabiliscono l'improduttività degli effetti del licenziamento fin quando il Giudice non ne accerti la legittimità¹³. In Italia, invece, l'art. 18 che prevedeva la tutela reale piena, con la reintegrazione del lavoratore, era limitato nella sua applicazione ai soli lavoratori delle imprese con oltre 15 dipendenti per unità produttiva o più di 60 a livello nazionale. Con la normativa vigente l'Italia rientra certamente nei canoni di *flexicurity* richiesti dall'Europa, ma deve fare i conti con i dubbi di costituzionalità sollevati dal jobs act, concretizzatisi con la sentenza della Corte Costituzionale n. 194 del 2018. Non si è, inoltre, tenuto in debito conto delle problematiche sorgenti con la precarizzazione del mondo del lavoro.

4. La giurisprudenza della Corte di Giustizia UE in materia di tutela del lavoratore

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) è in più occasioni intervenuta per valutare il rispetto delle fonti europee in materia di lavoro da parte degli Stati membri.

Una importante decisione in tema di discriminazione dei lavoratori è la sentenza Küçükdeveci contro Swedex GmbH & Co. KG, del 9.01.2010, (C-

¹¹ I dati ufficiali OCSE sono pubblicati in: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_D.

¹² A norma dell'art. 30 comma 1 del c.d. Collegato lavoro, legge n. 183 del 2010.

¹³ Cfr. Orlandini G., Il licenziamento individuale nell'Unione Europea, 2012, p. 11 ss.

555/07). La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sul principio di non discriminazione in base all'età del lavoratore e sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni lavorative. La Corte ha deciso per il rispetto del principio di non discriminazione in base all'età, espresso concretamente dalla direttiva 2000/78, valore di principio generale dell'ordinamento dell'UE, tale da poter essere invocato nei rapporti tra privati a prescindere dall'esistenza di una normativa nazionale di recepimento della suddetta direttiva, con conseguente disapplicazione della normativa interna con essa contrastante.

Sempre in materia di discriminazione, con la sentenza Italia contro Commissione UE, del 27.11.2012, (C-566/10), la Corte ha dichiarato che la pubblicazione in sole tre lingue dei bandi di concorso per l'assunzione dei funzionari dell'Unione europea e l'obbligo di sostenere le prove di selezione esclusivamente in una di queste tre lingue, sia motivo di discriminazione fondata sulla lingua e sulla nazionalità.

Un consolidato orientamento della Corte ha in più occasioni rimarcato il rispetto dell'apparato di tutele dell'UE nei confronti della donna in gravidanza e la contrapposizione a qualunque discriminazione della donna sul lavoro. Per la CGUE, sentenza Tele Denmark A/S, (C-109/00), il divieto di licenziamento di una lavoratrice in gravidanza è indipendente dalla temporaneità del contratto di lavoro, e finanche il mancato rinnovo è discriminatorio qualora sia dovuto alla gravidanza. La Corte, con sentenza del 30.06.1998, (C-394/96) ha, poi, stabilito che è sempre vietato il licenziamento per le assenze di una donna che hanno origine nella sua gravidanza, poiché esso costituisce una discriminazione basata sul sesso del lavoratore.

La CGUE ha affermato, con sentenza del 12.02.2015, (C-396/13), che i lavoratori di aziende di uno Stato membro dell'Unione in regime di distacco devono ricevere un trattamento non inferiore a quello previsto nel Paese in cui operano. L'accollo dei costi di alloggio e i buoni pasto non devono essere considerati un elemento del salario minimo degli stessi, ma devono essere erogati e computati a parte.

La sentenza del 28.10.2021, (C-909/19) ha stabilito che il tempo durante il quale un lavoratore dell'UE segue un corso di formazione professionale

impostogli dal datore di lavoro, deve essere computato nell'orario di lavoro, pertanto o va detratto dall'orario lavorativo, oppure deve essere retribuito. Per quanto riguarda i licenziamenti in regime di jobs act in Italia, la sentenza del 17.03.2021, causa C-652/19, ha stabilito che il mero indennizzo nel caso di licenziamento illegittimo collettivo che violi i criteri di scelta, non è contrario al diritto dell'Unione. La Corte, difatti, esclude che il diritto dell'Unione disciplini anche le conseguenze della violazione dei criteri di scelta nel caso di licenziamento collettivo, pertanto, i principi della Carta sociale europea non possono essere invocati in materie non di competenza dell'UE.

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 26.11.2014, (C-22/13), ha dichiarato contraria al diritto dell'UE la normativa italiana sui contratti di lavoro a tempo determinato nella parte in cui prevede la reiterazione, da parte della Pubblica Amministrazione, dei contratti a termine di durata superiore ai 36 mesi.

Nella recente sentenza del 12.01.2023, (C-356/21), la Corte di Giustizia UE ha affermato che le tutele contro le discriminazioni lavorative basate sull'orientamento sessuale, debbano trovare applicazione anche nel lavoro autonomo. Pertanto, anche il libero professionista cui viene rifiutato il rinnovo di un contratto d'opera a causa del suo orientamento sessuale, avrà diritto al risarcimento del danno, nonostante la sua applicazione riguardi un contratto d'opera fra privati.

5. Considerazioni conclusive

Sin dal 1992 con il trattato di Maastricht la libertà di circolazione e di soggiorno dei cittadini e lavoratori degli Stati membri ed il libero scambio di beni e servizi, sono diventati il fulcro attorno al quale ruotano le politiche e l'esistenza stessa dell'Unione Europea. La creazione di un'area comune comprendente duecentoquaranta milioni di lavoratori, liberi di rispondere alle offerte di impiego e stabilirsi in altri Stati dell'UE per svolgere il proprio lavoro o per aprire un'attività imprenditoriale, rappresenta uno dei traguardi più importanti dell'Unione ed, insieme alla moneta unica, una vera e propria svolta epocale verso un progetto di effettiva integrazione e un passo in avanti verso una federazione di Stati sul modello di quella statunitense. Le

norme europee sul lavoro tendono principalmente all'eliminazione di ogni disuguaglianza fondata sulla nazionalità, alla libertà di svolgere qualsivoglia attività in ogni territorio dell'UE da parte dei cittadini europei, nonché ad un apparato di tutele minime per i lavoratori dipendenti che svolgano attività in altri Paesi membri. È, questo, uno dei traguardi fondamentali dell'Unione: la realizzazione di uno spazio comune di libertà, sicurezza e giustizia (SLSG), così come previsto dall'art. 67 TFUE, che preveda libera circolazione e reciproco riconoscimento delle decisioni giudiziarie.

I principi di eguaglianza, di non discriminazione dei lavoratori di altri Paesi membri, di informazione, di non essere licenziati senza un valido motivo, di rispetto della dignità del prestatore di lavoro dipendente, sono i punti principali su cui si basa il diritto dell'Unione riguardo la creazione di uno spazio unico in cui il lavoratore sia inserito concretamente in una dimensione europea. Tuttavia, le disposizioni sovranazionali di diritto del lavoro sono, oggi, ancora troppo generiche, lasciando così eccessiva discrezionalità agli Stati membri, con riguardo alla loro applicazione. Ne è un esempio l'art. 30 della Carta di Nizza che tutela il lavoratore contro i licenziamenti ingiustificati, senza però ulteriori specificazioni o disposizioni di completamento e integrazione, che possano rendere applicabile in ogni Stato dell'Unione questo fondamentale principio che rimane, così, inapplicato in quelle aree tecnicamente definite "di libera recedibilità" del contratto di lavoro a tempo indeterminato, nelle quali la normativa giuslavoristica non prevede la necessità di alcuna giustificazione per il recesso unilaterale del datore di lavoro¹⁴.

La sfida principale per ciò che riguarda le politiche sul lavoro dell'Unione è, ad avviso dello scrivente, quella di creare uno spazio in tutta l'area UE e senza esclusione alcuna, nel quale lavoratori ed imprese possano svolgere le proprie attività in una condizione di eguaglianza sostanziale, con tutele per il prestatore univoche e senza possibilità di deroghe da parte delle legislazioni degli Stati membri. La parità di condizioni lavorative in tutti i Paesi dell'Unione, sia sul piano delle tutele che delle condizioni economiche, nonché degli orari di lavoro e dei diritti sindacali, è un punto fondamentale,

¹⁴ Quali i lavoratori in prova, dirigenti, lavoratori domestici, sportivi professionisti, lavoratori in età pensionabile.

poiché consente una leale maggior concorrenza nel mercato del lavoro e soprattutto inibisce la delocalizzazione, fenomeno ancora troppo diffuso in Europa, specialmente verso i Paesi dell'Est¹⁵. Soltanto quando L'UE riuscirà effettivamente a rendere equivalenti i diritti ed i trattamenti economici dei lavoratori in tutti i Paesi europei, le imprese non saranno più incentivate a delocalizzare in aree dove il costo del lavoro è meno elevato. Bisogna aggiungere che, al fine di attenuare i vantaggi della delocalizzazione, sarebbe necessaria anche una riforma fiscale comune nei Paesi UE poiché alcuni Stati dell'Unione che riducono o annullano le imposte alle imprese che investono in quelle aree¹⁶, rendono appetibile la delocalizzazione da altri Paesi membri, mortificando nel contempo la concorrenza negli investimenti e nel mercato. Un altro punto da considerare per ciò che riguarda le politiche del lavoro è il fenomeno migratorio, di rilevanza epocale, che interessa l'Europa. L'Unione, per vincere la propria sfida e creare uno spazio unico di libertà, sicurezza e giustizia deve, a mio avviso, guardare al futuro, per riuscire a gestire e pianificare le misure, riguardo un fenomeno migratorio in grado di mettere in discussione i principi dell'Unione stessa. A tal fine è necessaria un'equa distribuzione dei migranti nei territori dell'UE, e soprattutto delle disposizioni sovranazionali mirate, al fine di evitare che i lavoratori extracomunitari diventino di fatto i c.d. "schiavi del terzo millennio". Per evitare questa pericolosa deriva bisogna assolutamente adottare politiche e normative comuni in ambito europeo, e non differenziate da Paese a Paese, ed un apparato di tutele, anche economiche, specifico per tali lavoratori, altrimenti si corre il rischio di una riduzione del costo del lavoro e conseguente impoverimento della popolazione.

¹⁵ Le stesse imprese italiane sono state protagoniste in innumerevoli occasioni, di delocalizzazioni nei Paesi dell'Est europeo. Uno dei casi più discussi è quello della delocalizzazione produttiva di uno stabilimento della Fiat di considerevoli dimensioni a Bielsko-Biala in Polonia.

¹⁶ Ne è un esempio la Bulgaria.