

**Numero 1 / 2019**

**(estratto)**

**Valeria Piccone**

**Rassegna Corte di Giustizia 2018**

## Rassegna Corte di Giustizia 2018

Valeria Piccone

*Consigliere presso la Suprema Corte di Cassazione.*

### Libertà di stabilimento

Sentenza della Corte (Grazie Sezione) del 30 gennaio 2018, Cause riunite C-360/15 e C-31/16, *College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Amersfoort contro X BV (C-360/15)*, *Visser Vastgoed Beleggingen BV contro Raad van de gemeente Appingedam (C-31/16)*

Domande di pronuncia pregiudiziale proposte ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dallo *Hoge Raad der Nederlanden* (Corte suprema dei Paesi Bassi) (C-360/15) e dal *Raad van State* (Consiglio di Stato, Paesi Bassi) (C-31/16)

**Rinvio pregiudiziale – Servizi nel mercato interno – Direttiva 2006/123/CE – Ambito di applicazione – Articolo 2, paragrafo 2, lettera c) – Esclusione dei servizi e delle reti di comunicazione elettronica – Articolo 4, punto 1 – Nozione di “servizio” – Vendita al dettaglio di prodotti – Capo III – Libertà di stabilimento dei prestatori – Applicabilità a situazioni puramente interne – Articolo 15 – Requisiti da valutare – Restrizione territoriale – Piano regolatore che vieta l'attività di vendita al dettaglio di prodotti non voluminosi in aree geografiche situate al di fuori del centro cittadino – Protezione dell'ambiente urbano – Autorizzazione per le reti e i servizi di comunicazione elettronica – Direttiva 2002/20/CE – Oneri pecuniari connessi ai diritti di installare strutture destinate a una rete pubblica di comunicazione elettronica**

1) L'articolo 2, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno, deve essere interpretato nel senso che quest'ultima non si applica a tasse il cui fatto generatore è legato ai diritti, in capo alle imprese autorizzate a fornire reti e servizi di comunicazione elettronica, di installare cavi per una rete pubblica di comunicazione elettronica.

2) L'articolo 4, punto 1, della direttiva 2006/123 deve essere interpretato nel senso che l'attività di vendita al dettaglio di prodotti costituisce un «servizio» ai fini dell'applicazione di tale direttiva.

3) Le disposizioni del capo III della direttiva 2006/123, relativo alla libertà di stabilimento dei prestatori, devono essere interpretate nel senso che si applicano anche a una situazione i cui elementi rilevanti si collocano tutti all'interno di un solo Stato membro.

4) L'articolo 15, paragrafo 1, della direttiva 2006/123 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a che norme contenute in un piano regolatore di un comune vietino l'attività di vendita al dettaglio di prodotti non voluminosi in aree geografiche situate al di fuori del centro cittadino di tale comune, purché siano rispettate tutte le condizioni previste dall'articolo 15, paragrafo 3, di tale direttiva, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&docid=198844&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=279171#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Maciej Szpunar presentate il 18 maggio 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&docid=190829&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=279171#ctx1>

### **Assegno di maternità**

Sentenza della Corte (Decima Sezione) del 7 marzo 2018, C-651/16, *DW contro Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'*Augstākā tiesa* (Corte suprema, Lettonia)

**Rinvio pregiudiziale – Previdenza sociale – Assegno di maternità – Calcolo dell'importo in base ai redditi dell'assicurata in un periodo di riferimento di dodici mesi – Persona che, nel corso di tale periodo, è stata al servizio di un'istituzione dell'Unione europea – Normativa nazionale che stabilisce che l'importo in questione sia pari al 70% della base contributiva media di assicurazione – Restrizione alla libera circolazione dei lavoratori – Principio di leale cooperazione**

L'articolo 45 TFUE dev'essere interpretato nel senso che osta alla normativa di uno Stato membro, come quella di cui al procedimento principale, che, ai fini della determinazione della base del contributo previdenziale medio per il calcolo dell'assegno di maternità, equipara i mesi del periodo di riferimento durante i quali la persona in questione ha lavorato per un'istituzione dell'Unione europea, e per i quali non è stata iscritta al regime di previdenza sociale di tale Stato membro, a un periodo di disoccupazione, ed applica agli stessi la base contributiva media di assicurazione stabilita in detto Stato membro, con l'effetto di ridurre sostanzialmente l'importo dell'assegno di maternità concesso a tale persona rispetto a quello cui essa avrebbe avuto diritto se avesse svolto attività lavorativa unicamente nello Stato membro in questione.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=200017&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

\*\*\*

### **Lavoro a tempo determinato**

Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 7 marzo 2018, C-494/16, *Giuseppa Santoro contro Comune di Valderice e Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunale civile di Trapani

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Lavoro a tempo determinato – Contratti conclusi con un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico – Misure dirette a sanzionare il ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato – Principi di equivalenza e di effettività**

La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, da un lato, non sanziona il ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, a una successione di contratti a tempo determinato mediante il versamento, al lavoratore interessato, di un'indennità volta a compensare la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bensì, dall'altro, prevede la concessione di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di detto lavoratore, accompagnata dalla possibilità, per quest'ultimo, di ottenere il risarcimento integrale del danno dimostrando, mediante presunzioni, la perdita di opportunità di trovare un impiego o il fatto che, qualora

un concorso fosse stato organizzato in modo regolare, egli lo avrebbe superato, purché una siffatta normativa sia accompagnata da un meccanismo sanzionatorio effettivo e dissuasivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=200013&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Maciej Szpunar presentate il 26 ottobre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=196144&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

### **Lavoro a tempo determinato**

Sentenza della Corte (Sesta Sezione), 25 luglio 2018, C-96/17, *Gardenia Vernaza Ayovi*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo *Juzgado de lo Social n. 2 de Terrassa* (Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Conseguenze di un licenziamento disciplinare considerato “illegittimo” – Nozione di “condizioni di impiego” – Lavoratore a tempo indeterminato non permanente – Differenza di trattamento fra un lavoratore permanente e un lavoratore non permanente a tempo determinato o indeterminato – Reintegrazione del lavoratore o corresponsione di un’indennità**

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, ai sensi della quale, qualora il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione sia dichiarato illegittimo, il lavoratore interessato è obbligatoriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolga le stesse funzioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato e ricevere in contropartita un'indennità.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=204393&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=515534>

Conclusioni dell'Avvocato generale Juliane Kokott presentate il 25 gennaio 2018:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198777&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=515534>

Sentenza della Corte (Decima Sezione), 25 ottobre 2018, C-331/17, *Martina Sciotto contro Fondazione Teatro dell'Opera di Roma*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Corte d'appello di Roma

**Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Direttiva 1999/70/CE - Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato - Clausola 5 - Misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato - Normativa nazionale che esclude l'applicazione di tali misure nel settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche**

La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro

CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora non esista nessun'altra misura effettiva nell'ordinamento giuridico interno che sanzioni gli abusi constatati in tale settore.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=207010&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1445237#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Nona Sezione), 25 ottobre 2018, C-260/17, *Anodiki Services EPE contro GNA, O Evangelismos - Ofthalmiatreio Athinon - Polykliniki, Geniko Oqkologiko Nosokomeio Kifisias - (GONK) «Oi Agioi Anargyroi», con l'intervento di: Arianthi Ilia EPE, Fasma AE, Mega Sprint Guard AE, ICM - International Cleaning Methods AE, Myservices Security and Facility AE, Kleenway OE, GEN - KA AE, Geniko Nosokomeio Athinon «Georgios Gennimatas», Ipirotiki Facility Services AE*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Symvoulío tis Epikrateias* (Consiglio di Stato, Grecia)

**Rinvio pregiudiziale - Appalti pubblici - Direttiva 2014/24/UE - Articolo 10, lettera g) - Esclusioni dall'ambito di applicazione - Contratti di lavoro - Nozione - Decisioni di ospedali di diritto pubblico di concludere contratti di lavoro a tempo determinato per le esigenze di ristorazione, fornitura di pasti e pulizia - Direttiva 89/665/CEE - Articolo 1 - Diritto di ricorso**

1) L'articolo 10, lettera g), della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE, come modificata dal regolamento delegato (UE) 2015/2170 della Commissione, del 24 novembre 2015, deve essere interpretato nel senso che rientrano nella nozione di «contratti di lavoro», di cui a tale disposizione, contratti di lavoro come quelli di cui trattasi nel procedimento principale, ossia contratti di lavoro individuali a tempo determinato stipulati con persone selezionate in base a criteri oggettivi quali la durata della disoccupazione, l'esperienza pregressa e il numero di figli minori a carico.

2) Le disposizioni della direttiva 2014/24, come modificata dal regolamento delegato 2015/2170, gli articoli 49 e 56 TFUE, i principi di parità di trattamento, trasparenza e proporzionalità nonché gli articoli 16 e 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, non sono applicabili a una decisione di un'autorità pubblica di ricorrere alla conclusione di contratti di lavoro, come quelli di cui trattasi nel procedimento principale, al fine di svolgere determinati compiti riconducibili ai suoi obblighi d'interesse pubblico.

3) L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 89/665/CEE del Consiglio, del 21 dicembre 1989, che coordina le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative relative all'applicazione delle procedure di ricorso in materia di aggiudicazione degli appalti pubblici di forniture e di lavori, come modificata dalla direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, deve essere interpretato nel senso che la decisione di un'amministrazione aggiudicatrice di stipulare contratti di lavoro con persone fisiche per la fornitura di determinati servizi senza ricorrere a una procedura di aggiudicazione di appalti pubblici conformemente alla direttiva 2014/24, come modificata dal regolamento delegato 2015/2170, in quanto, a suo parere, tali contratti non rientrano nell'ambito di applicazione della suddetta direttiva, può essere oggetto di un ricorso ai sensi della disposizione citata, proposto da un operatore economico che avrebbe interesse a partecipare a un appalto pubblico avente il medesimo oggetto di tali contratti e che ritiene che questi ultimi rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva in parola.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=207007&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1445237#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Prima Sezione), 21 novembre 2018, C-245/17, *Pedro Viejobueno Ibáñez, Emilia de la Vara González contro Consejería de Educación de Castilla-La Mancha*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha* (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale - Direttiva 1999/70/CE - Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato - Clausola 4 - Principio di non discriminazione - Normativa nazionale che consente di porre fine ai contratti di lavoro a tempo determinato quando il motivo dell'assunzione viene meno - Docenti assunti per l'anno scolastico - Risoluzione del rapporto di lavoro alla data di conclusione del periodo di lezioni - Organizzazione dell'orario di lavoro - Direttiva 2003/88/CE**

1) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che consente a un datore di lavoro di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, per il motivo che le condizioni di necessità e di urgenza alle quali era subordinata la loro assunzione non sono più soddisfatte a tale data, mentre invece permane il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei docenti aventi la qualità di funzionari di ruolo.

2) L'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che consente di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, quantunque ciò privi tali docenti dei giorni di ferie annuali estive retribuite inerenti a tale anno scolastico, purché tali docenti percepiscano un'indennità finanziaria a tale titolo.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=207946&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3374627#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Juliane Kokott presentate il 31 maggio 2018:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=202423&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3374627#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Sesta Sezione), 21 novembre 2018, C-619/17, *Ministerio de Defensa contro Ana de Diego Porras*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Tribunal Supremo* (Corte suprema, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Direttiva 1999/70/CE - Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato - Clausola 4 - Principio di non discriminazione - Giustificazione - Clausola 5 - Misure di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato - Indennità in caso di risoluzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per un motivo oggettivo - Assenza di indennità alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato di *interinidad***

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro

CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede il versamento di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per sostituire un lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro, come i contratti di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione della risoluzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

2) La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che compare in allegato alla direttiva 1999/70 deve essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, conformemente al complesso normativo nazionale applicabile, se una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisca una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi risultanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi di detta disposizione.

3) Nell'ipotesi in cui il giudice nazionale constatasse che una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisce una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che compare in allegato alla direttiva 1999/70, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, secondo la quale la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti a certe categorie dà luogo al versamento, ai lavoratori assunti con tali contratti, di una tale indennità, mentre la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti ad altre categorie non comporta, per i lavoratori assunti con tali altri contratti, indennità alcuna, a meno che non esista nessun'altra misura efficace nell'ordinamento giuridico nazionale per evitare e sanzionare i predetti abusi nei confronti di questi ultimi lavoratori, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=207949&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3374627#ctx1>

\*\*\*

### **Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro**

Sentenza della Corte (Settima Sezione), 28 giugno 2018, C-57/17, *Eva Soraya Checa Honrado contro Fondo de Garantía Salarial*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal *Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana* (Corte superiore di giustizia della Comunità di Valencia, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Direttiva 2008/94/CE – Articolo 3, primo comma – Pagamento assicurato dall'organismo di garanzia – Indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro – Trasferimento del luogo di lavoro che impone un cambiamento di residenza del lavoratore –**

## **Modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro – Scioglimento del contratto di lavoro da parte del lavoratore – Principio di parità e di non discriminazione**

L'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretato nel senso che, qualora, secondo la normativa nazionale applicabile, certe indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore, al pari delle indennità dovute per licenziamento per ragioni oggettive, come quelle cui fa riferimento il giudice del rinvio, rientrano nella nozione di indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi di tale disposizione, devono rientrare in questa stessa nozione anche le indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore di lavoro, trasferimento che obblighi il lavoratore a cambiare luogo di residenza.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=203427&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=270321#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Settima Sezione), 25 luglio 2018, C-338/17, *Virginie Marie Gabrielle Guigo*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Varhoven administrativen sad* (Corte suprema amministrativa, Bulgaria)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Direttiva 2008/94/CE – Articoli 3 e 4 – Presa a carico da parte degli organismi di garanzia dei diritti dei lavoratori subordinati – Limitazione dell'obbligo di pagamento da parte degli organismi di garanzia – Esclusione dei diritti salariali sorti più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza**

La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa nazionale, come l'articolo 4, paragrafo 1, della *Zakon za garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia* (legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro), che non garantisce i diritti salariali dei lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro sia cessato più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza a carico del loro datore di lavoro.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=204405&mode=req&pageIndex=3&dir=&occ=first&part=1&text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&doclang=IT&cid=734050#ctx1>

**Medico specialista. Formazione**

Sentenza della Corte (Ottava Sezione) del 24 gennaio 2018, Cause riunite C-616/16 e C-617/16, *Presidenza del Consiglio dei Ministri, Università degli Studi di Palermo, Ministero della Salute, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ministero del Tesoro contro Gianni Pantuso, e altri*

Domande di pronuncia pregiudiziale proposte dalla Corte suprema di cassazione

**Rinvio pregiudiziale – Coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative per le attività di medico – Direttive 75/363/CEE e 82/76/CEE – Formazione come medico specialista – Remunerazione adeguata – Applicazione della direttiva 82/76/CEE alle formazioni iniziate prima del termine assegnato agli Stati membri per la trasposizione di questa direttiva e terminate dopo tale data**

1) L'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), l'articolo 3, paragrafi 1 e 2, nonché l'allegato della direttiva 75/363/CEE del Consiglio, del 16 giugno 1975, concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative per le attività di medico, come modificata dalla direttiva 82/76/CEE del Consiglio, del 26 gennaio 1982, devono essere interpretati nel senso che qualsiasi formazione a tempo pieno o a tempo ridotto come medico specialista iniziata nel corso dell'anno 1982 e proseguita fino all'anno 1990 deve essere oggetto di una remunerazione adeguata, ai sensi dell'allegato suddetto, a condizione che tale formazione riguardi una specializzazione medica comune a tutti gli Stati membri ovvero a due o più di essi e menzionata negli articoli 5 o 7 della direttiva 75/362/CEE del Consiglio, del 16 giugno 1975, concernente il reciproco riconoscimento dei diplomi, certificati ed altri titoli di medico e comportante misure destinate ad agevolare l'esercizio effettivo del diritto di stabilimento e di libera prestazione dei servizi.

2) L'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), l'articolo 3, paragrafi 1 e 2, nonché l'allegato della direttiva 75/363, come modificata dalla direttiva 82/76, devono essere interpretati nel senso che l'esistenza dell'obbligo, per uno Stato membro, di prevedere una remunerazione adeguata, ai sensi dell'allegato suddetto, per qualsiasi formazione a tempo pieno o a tempo ridotto come medico specialista iniziata nel corso dell'anno 1982 e proseguita fino all'anno 1990 non dipende dall'adozione, da parte di tale Stato, di misure di trasposizione della direttiva 82/76. Il giudice nazionale è tenuto, quando applica disposizioni di diritto nazionale, precedenti o successive ad una direttiva, ad interpretarle, quanto più possibile, alla luce del tenore letterale e della finalità di queste direttive. Nel caso in cui, a motivo dell'assenza di misure nazionali di trasposizione della direttiva 82/76, il risultato prescritto da quest'ultima non possa essere raggiunto per via interpretativa prendendo in considerazione il diritto interno nella sua globalità e applicando i metodi di interpretazione da questo riconosciuti, il diritto dell'Unione impone allo Stato membro in questione di risarcire i danni che esso abbia causato ai singoli in ragione della mancata trasposizione della direttiva sopra citata. Spetta al giudice del rinvio verificare se l'insieme delle condizioni enunciate in proposito dalla giurisprudenza della Corte sia soddisfatto affinché, in forza del diritto dell'Unione, sorga la responsabilità di tale Stato membro.

3) L'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), l'articolo 3, paragrafi 1 e 2, nonché l'allegato della direttiva 75/363, come modificata dalla direttiva 82/76, devono essere interpretati nel senso che una remunerazione adeguata, ai sensi dell'allegato suddetto, per la formazione a tempo pieno e a tempo ridotto dei medici specialisti iniziata nel corso dell'anno 1982 e proseguita fino all'anno 1990 deve essere corrisposta per il periodo di tale formazione a partire dal 1° gennaio 1983 e fino alla conclusione della formazione stessa.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=198724&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=366495#ctx1>

\*\*\*

## Parità di trattamento

Sentenza della Corte (Terza Sezione) del 18 gennaio 2018, C-270/16, *Carlos Enrique Ruiz Conejero contro Ferroservicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte dal *Juzgado de lo Social n. 1 di Cuenca* (Tribunale del lavoro n. 1 di Cuenca, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i) – Divieto di discriminazione fondata sulla disabilità – Normativa nazionale che autorizza, a determinate condizioni, il licenziamento di un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate – Assenze del lavoratore derivanti da malattie imputabili alla sua disabilità – Disparità di trattamento basata sulla disabilità – Discriminazione indiretta – Giustificazione – Lotta all’assenteismo sul lavoro – Congruità – Proporzionalità**

L’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale in base alla quale un datore di lavoro può licenziare un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate, nella situazione in cui tali assenze sono dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore, tranne se tale normativa, nel perseguire l’obiettivo legittimo di lottare contro l’assenteismo, non va al di là di quanto necessario per raggiungere tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&docid=198527&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1032851#ctx1>

Conclusioni dell’Avvocato generale Eleanor Sharpston presentate il 19 ottobre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&docid=195753&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1032851#ctx>

–

Sentenza della Corte (Grande Sezione), 17 aprile 2018, C-414/16, *Vera Egenberger contro Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte dal *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro, Germania)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento – Differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Attività professionali di Chiese o di altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali – Religione o convinzioni personali che costituiscono un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell’attività lavorativa, tenuto conto dell’etica dell’organizzazione – Nozione – Natura delle attività e contesto in cui vengono espletate – Articolo 17 TFUE – Articoli 10, 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea**

1) L’articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in combinato disposto con gli articoli 9 e 10 di quest’ultima, nonché con l’articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, deve essere interpretato nel senso che, qualora una Chiesa o un’altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali allegghi, a sostegno di un atto o di una decisione quale il rigetto di una candidatura a un posto di lavoro al suo

interno, che, per la natura delle attività di cui trattasi o per il contesto in cui tali attività devono essere espletate, la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di tale Chiesa o di tale organizzazione, una siffatta allegazione deve, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di assicurarsi che, nel caso di specie, siano soddisfatti i criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della suddetta direttiva.

2) L'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che il requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa ivi previsto rinvia a un requisito necessario e oggettivamente dettato, tenuto conto dell'etica della Chiesa o dell'organizzazione di cui trattasi, dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività professionale in questione, e non può includere considerazioni estranee a tale etica o al diritto all'autonomia di detta Chiesa o di detta organizzazione. Tale requisito deve essere conforme al principio di proporzionalità.

3) Un giudice nazionale investito di una controversia tra due privati è tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai singoli in forza degli articoli 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e a garantire la piena efficacia di tali articoli, disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=201148&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=352064#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Evgeni Tanchev presentate il 9 novembre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rinvio%2Bpregiudiziale&docid=196511&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=352064#ctx1>

\*\*\*

### **Prestazioni di disoccupazione**

Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 21 marzo 2018, C-551/16, *J. Klein Schiphorst contro Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta da *Centrale Raad van Beroep* (Corte d'appello in materia di previdenza sociale e di funzione pubblica, Paesi Bassi)

**Rinvio pregiudiziale – Sicurezza sociale – Accordo tra la Comunità europea e la Confederazione svizzera – Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale – Regolamento (CE) n. 883/2004 – Articoli 7, 63 e 64 – Prestazioni di disoccupazione – Disoccupato che si reca in un altro Stato membro – Mantenimento del diritto alle prestazioni – Durata**

L'articolo 64, paragrafo 1, lettera c), del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, deve essere interpretato nel senso che non osta a una misura nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che impone all'istituzione competente di rifiutare, in linea di principio, qualsiasi richiesta di proroga del periodo di esportabilità delle prestazioni di disoccupazione oltre i tre mesi, a meno che detta istituzione ritenga che il rifiuto di tale domanda conduca a un risultato irragionevole.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=200483&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Paolo Mengozzi presentate il 29 novembre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=197275&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

\*\*\*

### **Previdenza sociale dei lavoratori migranti**

Sentenza della Corte (Decima Sezione) del 15 marzo 2018, C-431/16, *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) contro José Blanco Marqués*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León* (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Previdenza sociale dei lavoratori migranti – Regolamento (CEE) n. 1408/71 – Articoli 12, da 46 bis a 46 quater – Prestazioni della stessa natura – Nozione – Norma anticumulo – Nozione – Presupposti – Norma nazionale che prevede un'indennità integrativa della pensione d'invalidità permanente totale per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni – Sospensione dell'indennità integrativa in caso di attività lavorativa o di percepimento di una pensione di vecchiaia**

1) Una disposizione nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, ai sensi della quale l'indennità integrativa della pensione d'invalidità permanente totale è sospesa durante il periodo in cui il beneficiario di tale pensione percepisce una pensione di vecchiaia in un altro Stato membro o in Svizzera, costituisce una clausola di riduzione ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996, come modificato dal regolamento (CE) n. 592/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008.

2) L'articolo 46 bis, paragrafo 3, lettera a), del regolamento n. 1408/71, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato dal regolamento n. 592/2008, dev'essere interpretato nel senso che la nozione di «legislazione del primo Stato membro» deve essere intesa nel senso che include l'interpretazione di una disposizione legislativa nazionale fornita da un giudice nazionale supremo.

3) Un'indennità integrativa della pensione d'invalidità permanente totale assegnata ad un lavoratore ai sensi della legislazione di uno Stato membro, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, e una pensione di vecchiaia acquisita dal medesimo lavoratore in Svizzera devono essere considerate della stessa natura ai sensi del regolamento n. 1408/71, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato dal regolamento n. 592/2008.

4) L'articolo 46 ter, paragrafo 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato dal regolamento n. 592/2008, dev'essere interpretato nel senso che una norma nazionale anticumulo, come quella derivante dall'articolo 6 del Decreto 1646/1972 para la aplicación de la ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social (decreto n. 1646/1972 in attuazione della legge 24/1972 del 21 giugno 1972 relativa alle prestazioni del regime generale di sicurezza sociale), del 23 giugno 1972, non è applicabile ad una prestazione calcolata conformemente all'articolo 46, paragrafo 1, lettera a), punto i), di detto regolamento qualora tale prestazione non sia menzionata nell'allegato IV, parte D, del medesimo regolamento.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=200266&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

### **Previdenza sociale dei lavoratori migranti**

Sentenza della Corte (Decima Sezione), 28 giugno 2018, C-2/17, *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) contro Jesús Crespo Rey, con l'intervento di Tesorería General de la Seguridad Social*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Accordo tra la Comunità europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone – Previdenza sociale dei lavoratori migranti – Regolamento (CE) n. 883/2004 – Allegato XI, rubrica “Spagna”, punto 2 – Pensione di vecchiaia – Sistema di calcolo – Importo teorico – Base contributiva di riferimento – Accordo speciale – Scelta della base contributiva – Normativa nazionale che obbliga il lavoratore a versare contributi commisurati alla base contributiva minima**

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone stipulato tra la Comunità europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, firmato a Lussemburgo il 21 giugno 1999, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, che obblighi il lavoratore migrante che sottoscrive un accordo speciale presso la previdenza sociale di tale Stato membro a versare contributi commisurati alla base contributiva minima, di modo che l'istituzione competente di detto Stato membro, nel calcolare l'importo teorico della sua pensione di vecchiaia, equipara il periodo interessato da tale accordo a un periodo maturato nel medesimo Stato membro e prende in considerazione, ai fini del calcolo, solo i contributi versati nell'ambito di tale accordo, anche se detto lavoratore, prima di esercitare il suo diritto alla libera circolazione, ha versato nello Stato membro di cui trattasi contributi commisurati a basi superiori rispetto alla base contributiva minima e nonostante il fatto che un lavoratore stanziale che non ha esercitato il proprio diritto alla libera circolazione e che sottoscrive tale accordo dispone della facoltà di versare contributi commisurati a basi superiori rispetto alla base contributiva minima.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=203425&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=270321#ctx1>

\*\*\*

### **Principio di non discriminazione**

Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 14 marzo 2018, C-482/16, *Georg Stollwitzer contro ÖBB Personenverkehr AG*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'*Oberlandesgericht Innsbruck* (Tribunale superiore del Land, Innsbruck, Austria)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Articolo 45 TFUE – Principio di non discriminazione fondata sull'età – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Articolo 21, paragrafo 1 – Direttiva 2000/78/CE – Articoli 2, 6 e 16 – Data di riferimento ai fini dell'avanzamento – Normativa discriminatoria di uno Stato membro che esclude il computo dei periodi di attività maturati prima del compimento dei diciotto anni di età ai fini della determinazione della remunerazione – Soppressione delle disposizioni contrarie al principio di parità di trattamento**

L'articolo 45 TFUE e gli articoli 2, 6 e 16 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non ostano ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che, per porre fine ad una discriminazione basata sull'età – scaturente dall'applicazione di una normativa nazionale che computa, ai fini dell'inquadramento dei lavoratori di un'impresa nella tabella salariale, solo i periodi di attività maturati dopo i diciotto anni di età – sopprime, retroattivamente e nei confronti dell'insieme di tali lavoratori, un simile limite di età ma autorizza esclusivamente il computo dell'esperienza acquisita presso imprese che operano nel medesimo settore economico.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=200242&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Paolo Mengozzi presentate il 23 novembre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=197052&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=192795#ctx1>

### **Principio di non discriminazione**

Sentenza della Corte (Grande Sezione), 5 giugno 2018, C-677/16, *Lucia Montero Mateos contro Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal *Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid* (Tribunale del lavoro n. 33 di Madrid, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Nozione di “condizioni di lavoro” – Comparabilità delle situazioni – Giustificazione – Nozione di “ragioni oggettive” – Indennità in caso di estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per un motivo oggettivo – Mancata corresponsione dell'indennità in caso di scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato di *interinidad***

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede la corresponsione di alcuna indennità, ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto, come il contratto di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=202546&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=270321#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Grande Sezione), 5 giugno 2018, C-574/16, *Grupo Norte Facility SA contro Angel Manuel Moreira Gómez*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Nozione di “condizioni di impiego” – Comparabilità delle situazioni – Giustificazione – Nozione di “ragioni oggettive” – Indennità in caso di estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per una ragione oggettiva – Indennità inferiore versata alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato c.d. di sostituzione (“contrato de relevo”)**

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che non osta a una normativa nazionale secondo la quale l'indennità versata ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato conclusi al fine di coprire l'orario di lavoro lasciato vacante da un lavoratore che accede al pensionamento parziale, quali il contratto di sostituzione (contrato de relevo) di cui al procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati stipulati, è inferiore all'indennità corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per una ragione oggettiva.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=202544&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=446382#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato generale Juliane Kokott presentate il 20 dicembre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=198085&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=446382#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Grande Sezione), 26 giugno 2018, C-451/16, *MB contro Secretary of State for Work and Pensions*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla *Supreme Court of the United Kingdom* (Corte suprema del Regno Unito)

**Rinvio pregiudiziale – Direttiva 79/7/CEE – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di previdenza sociale – Regime pensionistico statale nazionale – Presupposti per il riconoscimento del cambiamento di sesso – Normativa nazionale che subordina tale riconoscimento all'annullamento di un matrimonio anteriore al cambiamento di sesso – Rifiuto di concedere a una persona che ha cambiato sesso una pensione statale di fine lavoro a partire dall'età pensionabile prevista per le persone appartenenti al sesso acquisito – Discriminazione diretta fondata sul sesso**

La direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, e, in particolare, il suo articolo 4, paragrafo 1, primo trattino, in combinato disposto con i suoi articoli 3, paragrafo 1, lettera a), terzo trattino, e 7, paragrafo 1, lettera a), deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che impone alla persona che abbia cambiato sesso, qualora intenda beneficiare di una pensione statale di fine lavoro a partire dall'età pensionabile legale prevista per le persone del sesso da essa acquisito, di soddisfare non soltanto criteri di ordine fisico, sociale e psicologico, ma anche la condizione di non essere sposata con una persona del sesso da essa acquisito in seguito a tale cambiamento.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=203337&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=446382#ctx1>

Conclusioni dell'Avvocato Generale Michal Bobek presentate il 5 dicembre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=197431&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=446382#ctx1>

\*\*\*

### **Sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**

Sentenza della Corte (Terza Sezione) del 22 febbraio 2018, C-103/16, *Jessica Porras Guisado contro Bankia SA e altri*.

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Corte superiore di giustizia della Catalogna, Spagna).

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 92/85/CEE – Misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento – Articolo 2, lettera a) – Articolo 10, punti da 1 a 3 – Divieto di licenziamento di una lavoratrice durante il periodo compreso tra l’inizio della sua gravidanza e il termine del suo congedo di maternità – Ambito di applicazione – Casi eccezionali non connessi allo stato della lavoratrice interessata – Direttiva 98/59/CE – Licenziamenti collettivi – Articolo 1, paragrafo 1, lettera a) – Motivi non inerenti alla persona del lavoratore – Lavoratrice gestante licenziata nell’ambito di un licenziamento collettivo – Motivazione del licenziamento – Priorità di mantenimento del posto di lavoro della lavoratrice – Priorità di riqualificazione – Obbligo – Esclusione – Facoltà delle legislazioni degli Stati membri.**

La Corte di giustizia ha affermato:

1) L’articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell’articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che consenta il licenziamento di una lavoratrice gestante a causa di un licenziamento collettivo ai sensi dell’articolo 1, punto 1, lettera a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

2) L’articolo 10, punto 2, della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che consenta al datore di lavoro di licenziare una lavoratrice gestante nell’ambito di un licenziamento collettivo senza fornirle motivi diversi da quelli che giustificano tale licenziamento collettivo, a condizione che siano indicati i criteri oggettivi adottati per designare i lavoratori da licenziare.

3) L’articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che tale disposizione osta a una normativa nazionale che non vieti, in linea di principio, il licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, a titolo preventivo, e che preveda unicamente la nullità di tale licenziamento se questo è illegittimo, a titolo di risarcimento.

4) L’articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che, nell’ambito di un licenziamento collettivo, ai sensi della direttiva 98/59, non preveda né una priorità al mantenimento del posto di lavoro né una priorità di riqualificazione applicabili prima di tale licenziamento, per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, senza che ciò escluda, tuttavia, la facoltà per gli Stati membri di garantire una protezione più elevata alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=271409>

Conclusioni dell'Avvocato generale Eleanor Sharpston presentate il 14 settembre 2017:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=194440&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=271409>

### **Trasferimento d'impresa**

Sentenza della Corte (Decima Sezione), 11 luglio 2018, C-60/17, *Ángel Somoza Hermo, Ilusión Seguridad SA*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2001/23/CE – Articolo 1, paragrafo 1 – Trasferimento d'impresa – Articolo 3, paragrafo 1 – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Subentro nei contratti di lavoro che interviene in forza delle disposizioni di un contratto collettivo – Contratto collettivo che esclude l'obbligo, per il cedente e il cessionario dell'impresa, di rispondere solidalmente delle obbligazioni, ivi comprese quelle di natura retributiva, sorte dai contratti di lavoro prima della cessione di tale impresa**

1) L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, deve essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a una situazione in cui un committente ha risolto il contratto di prestazione di servizi di vigilanza di impianti concluso con un'impresa e ha stipulato, ai fini dell'esecuzione di tale prestazione, un nuovo contratto con un'altra impresa che riassume, in forza di un contratto collettivo, una parte essenziale, in termini di numero e di competenze, dell'organico che la prima impresa aveva assegnato all'esecuzione di detta prestazione, a condizione che l'operazione sia accompagnata dal trasferimento di un'entità economica tra le due imprese considerate.

2) La Corte di giustizia dell'Unione europea è incompetente a rispondere alla seconda questione posta dal *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna) con decisione del 30 dicembre 2016.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=203907&mode=req&pageIndex=8&dir=&occ=first&part=1&text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&doclang=IT&cid=741942#ctx1>

\*\*\*

### **Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro**

Sentenza della Corte (Settima Sezione), 28 giugno 2018, C-57/17, *Eva Soraya Checa Honrado contro Fondo de Garantía Salarial*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal *Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana* (Corte superiore di giustizia della Comunità di Valencia, Spagna)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Direttiva 2008/94/CE – Articolo 3, primo comma – Pagamento assicurato**

**dall'organismo di garanzia – Indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro – Trasferimento del luogo di lavoro che impone un cambiamento di residenza del lavoratore – Modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro – Scioglimento del contratto di lavoro da parte del lavoratore – Principio di parità e di non discriminazione**

L'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretato nel senso che, qualora, secondo la normativa nazionale applicabile, certe indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore, al pari delle indennità dovute per licenziamento per ragioni oggettive, come quelle cui fa riferimento il giudice del rinvio, rientrano nella nozione di indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi di tale disposizione, devono rientrare in questa stessa nozione anche le indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore di lavoro, trasferimento che obblighi il lavoratore a cambiare luogo di residenza.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522rinvio%2Bpregiudiziale%2522&docid=203427&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=270321#ctx1>

–

Sentenza della Corte (Settima Sezione), 25 luglio 2018, C-338/17, *Virginie Marie Gabrielle Guigo*

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal *Varhoven administrativen sad* (Corte suprema amministrativa, Bulgaria)

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Direttiva 2008/94/CE – Articoli 3 e 4 – Presa a carico da parte degli organismi di garanzia dei diritti dei lavoratori subordinati – Limitazione dell'obbligo di pagamento da parte degli organismi di garanzia – Esclusione dei diritti salariali sorti più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza**

La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa nazionale, come l'articolo 4, paragrafo 1, della *Zakon za garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia* (legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro), che non garantisce i diritti salariali dei lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro sia cessato più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza a carico del loro datore di lavoro.

Sentenza:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=204405&mode=req&pageIndex=3&dir=&occ=first&part=1&text=rinvio%2Bpregiudiziale%2B&doclang=IT&cid=734050#ctx1>