



in questo numero...

INTERRUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA A CAUSA DELLA GRAVIDANZA: CONSERVAZIONE DELLO "STATUS" DI LAVORATRICE

La Corte di giustizia CE fornisce alcuni chiarimenti sulla nozione di lavoratore al fine del riconoscimento di determinate garanzie, spettanti secondo la corretta interpretazione ed applicazione della normativa comunitaria, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

Oggetto dell'intervento del giudice europeo è la tutela della maternità all'interno della Comunità europea, con riferimento al caso di una cittadina dell'UE che ha lasciato l'attività lavorativa a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza ed al periodo successivo al parto. In ragione di tale rinuncia obbligatoria, si ritiene erroneamente non più sussistente la qualità di "lavoratore" e, di conseguenza, l'interessata viene privata delle relative indennità economiche e per tale motivo decide di ricorrere al giudice del rinvio per ottenere ristoro.

Secondo la corretta interpretazione del dettato normativo, la cessazione della prestazione lavorativa o la rinuncia alla ricerca di un impiego, dovute alla gravidanza e al successivo periodo post parto, non pregiudicano il mantenimento dello status di "lavoratrice" e delle relative indennità, purché la donna riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un ragionevole lasso di tempo successivo alla nascita del figlio.

EDITORIA COLLEGATA



IL CASO

La pronuncia della Corte di giustizia CE, relativamente alla **causa C-507/12 del 19 giugno 2014**, riguarda la corretta applicazione da parte degli Stati membri della disciplina comunitaria in tema di diritto alla **libera circolazione** e di diritto di **soggiorno** dei cittadini all'interno dell'Unione, con specifico riferimento alla tutela delle **lavoratrici madri**.



Il caso in specie concerne una **cittadina francese** trasferitasi nel **Regno Unito**, ove ha svolto la propria attività lavorativa di **insegnante ausiliaria**, iscrivendosi anche ad un **corso** presso l'**università** di Londra per conseguire un certificato di abilitazione all'insegnamento, successivamente abbandonato quando ha saputo di essere incinta.

Sino al sesto mese di gravidanza ha lavorato come interinale presso scuole materne, dovendo poi lasciare tale occupazione in quanto divenuta troppo faticosa (poi ripresa tre mesi dopo la nascita del figlio).

Prima del parto viene presentata una domanda di **indennità integrativa del reddito** e di fronte alla sua **mancata concessione**, l'interessata intenta una controversia legale nei vari gradi di giudizio.

Il giudice del rinvio, nutrendo dubbi circa il mantenimento dello **status di "lavoratore"**, da parte di una donna incinta che cessi temporaneamente di lavorare a causa della gravidanza, ai fini delle garanzie in tema di libera circolazione dei lavoratori e del diritto di soggiorno, sospende il procedimento in attesa di acquisire il parere della Corte CE.

CONTESTO NORMATIVO EUROPEO DI RIFERIMENTO

Il giudice comunitario è chiamato a pronunciarsi sull'applicazione da parte degli Stati membri della normativa relativa **libertà di circolazione e di soggiorno**, contenuta nella **direttiva 2004/38/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, con specifico riferimento alla nozione di **lavoratore** ai sensi dell'**art. 45 TFUE**.

Si ricorda che tale disposizione prevede che:



"La libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione è assicurata. Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, essa importa il diritto:

- a) di rispondere a offerte di lavoro effettive;*
- b) di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri;*
- c) di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un'attività di lavoro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali;*
- d) di rimanere, a condizioni che costituiranno l'oggetto di regolamenti stabiliti dalla Commissione, sul territorio di uno Stato membro, dopo aver occupato un impiego.*

(...)"

L'esercizio del diritto di libera circolazione e di soggiorno dovrebbe dipendere dal possesso della cittadinanza dell'Unione, senza trattazione separata da parte degli strumenti comunitari in caso di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, studenti ed altre persone inattive, prevenendo qualsiasi discriminazione.

In merito al **diritto di soggiorno** in altro Stato membro per un periodo superiore a tre mesi (**art. 7, direttiva 2004/38**), lo stesso sussiste in presenza della **qualifica di lavoratore subordinato** o autonomo nello Stato ospitante.



In caso di cessazione della prestazione lavorativa, lo status di lavoratore viene **conservato** nelle seguenti ipotesi (art. 7, paragrafo 3):

- **temporanea inabilità al lavoro** a seguito di una malattia o di un infortunio;
- **disoccupazione involontaria** debitamente comprovata dopo aver svolto un'**attività** per **oltre un anno** e registrazione presso l'ufficio di collocamento competente per trovare un'occupazione;
- **disoccupazione involontaria** debitamente comprovata alla conclusione di un **contratto** di lavoro di durata determinata **inferiore ad un anno** o stato di disoccupazione involontaria verificatasi **durante i primi 12 mesi** e registrazione all'ufficio di collocamento competente per trovare un lavoro. In tale ipotesi la **qualità di lavoratore** subordinato viene conservata per un periodo **non inferiore a 6 mesi**;
- partecipazione ad un **corso di formazione professionale**. Ad eccezione della disoccupazione involontaria, il mantenimento dello status di lavoratore subordinato presuppone l'esistenza di un collegamento tra l'attività precedentemente svolta ed il corso di formazione seguito.

La direttiva 2004/38/CE regola anche il **diritto di soggiorno permanente** (art. 16, paragrafi 1 e 3), disponendo che:



“Il cittadino dell'Unione che abbia soggiornato legalmente ed in via continuativa per cinque anni nello Stato membro ospitante ha diritto al soggiorno permanente in detto Stato. (...)”

La continuità della residenza non è pregiudicata da assenze temporanee che non superino complessivamente sei mesi all'anno né da assenze di durata superiore per l'assolvimento degli obblighi militari né da un'assenza di dodici mesi consecutivi al massimo dovuta a motivi rilevanti, quali gravidanza e maternità, malattia grave, studi o formazione professionale o il distacco per motivi di lavoro in un altro Stato membro o in un paese terzo.”

QUESTIONI PREGIUDIZIALI

Il giudice del rinvio, nutrendo dubbi circa l'interpretazione del dettato normativo sulla libertà di circolazione e di soggiorno, nonché sull'estensione della nozione di lavoratore alle donne incinte che lasciano il proprio impiego per un periodo ragionevole, ha deciso di non pronunciarsi nel merito della controversia, in attesa del parere della Corte europea.



In particolare, sono sottoposte al giudice europeo le seguenti questioni pregiudiziali:

- se il **diritto di soggiorno** spettante ad un **“lavoratore subordinato”** (ex art. 7 direttiva 2004/38) sia applicabile esclusivamente alle persone che
 - si trovano in un rapporto di lavoro esistente,
 - sono, quantomeno in alcune circostanze, alla ricerca di un impiego,
 - o rientrano nell’ambito di applicazione delle ipotesi di cui all’art. 7, paragrafo 3 della direttiva 2004/38,
- oppure se, in ottemperanza al dettato normativo, tale diritto vada riconosciuto ad altre persone che conservano la qualità di **“lavoratori subordinati”** a tal fine e, nello specifico,
 - se trovi applicazione nei confronti di una **donna** che, ragionevolmente, abbia smesso di lavorare o abbia interrotto la ricerca di un’occupazione, in ragione delle **limitazioni fisiche** collegate alle ultime fasi della **gravidanza** ed al **periodo successivo al parto** e se
 - in caso affermativo, la stessa abbia diritto all’applicazione della definizione, fornita dal diritto nazionale, del momento in cui tale scelta è ragionevole.

LA SOLUZIONE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA CE

In sostanza, con le questioni avanzate al giudice comunitario, l’interpellante chiede se l’interpretazione corretta degli **artt. 45 TFUE e 7 della direttiva 2004/38/CE** comporta il mantenimento della **qualità di lavoratore**, con il riconoscimento dei conseguenti diritti, anche da parte della lavoratrice che abbandona il proprio impiego per le limitazioni fisiche dovute allo stato di gravidanza.

Tale circostanza non figura espressamente tra le ipotesi di conservazione dello status di lavoratore ai sensi dell’art. 7, paragrafo 3 della direttiva 2004/38/CE (non si tratta di un elenco esaustivo), in quanto una donna incinta non può esser qualificata come persona temporaneamente inabile al lavoro a seguito di una malattia.

Tuttavia, dalle disposizioni normative non risulta che al verificarsi della situazione in esame un cittadino dell’Unione vada automaticamente privato dello status di lavoratore.



Infatti, secondo un orientamento giurisprudenziale costante, la **nozione di lavoratore** (art. 45 TFUE) definisce la sfera applicativa di una libertà fondamentale stabilita dal TFUE e, pertanto, va interpretata in maniera **estensiva**.

In tale definizione rientra ogni cittadino di uno Stato UE, indipendentemente dal suo luogo di residenza e dalla sua cittadinanza, che abbia esercitato il diritto alla libera circolazione e abbia svolto un’attività lavorativa in un Stato membro diverso da quello di residenza.

Alla **cessazione del rapporto lavorativo** si configura, in linea di principio, la perdita della qualità di lavoratore, fatto salvo che

- tale qualifica può continuare a produrre taluni effetti e che
- una persona alla ricerca di un’occupazione rientra ugualmente nella nozione di lavoratore.

Di conseguenza, lo status di lavoratore ed i diritti derivanti non dipendono necessariamente dall'esistenza o dall'effettiva prosecuzione di un rapporto di lavoro e, nel caso di specie, l'**abbandono**, per limitazioni fisiche, dell'**impiego**, durante il periodo necessario al proprio ristabilimento **non** determina, in linea di principio la **perdita** della **qualità di lavoratore**.

Infatti, la circostanza che l'interessata non sia presente sul mercato del lavoro dello Stato membro ospitante per alcuni mesi non comporta che la stessa abbia cessato di farne parte durante tale periodo.



In conclusione, secondo la Corte di giustizia CE, il disposto normativo (art. 45 TFUE) va interpretato nel senso lo **status di lavoratore** viene **mantenuto** da parte di una donna, che smetta di lavorare o di cercare un'occupazione per le limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza ed al periodo successivo al parto, purché la stessa **riprenda** la propria **attività** o trovi un **altro impiego** entro un **ragionevole periodo** di tempo **dopo** la **nascita** del figlio.

In caso contrario, una cittadina dell'Unione sarebbe dissuasa dall'esercitare il suo diritto di libera circolazione se, nell'ipotesi in cui fosse incinta nello Stato ospitante con conseguente abbandono del proprio impiego per un breve periodo, rischiasse di perdere la qualità di lavoratore in tale Stato.

Spetta al **giudice nazionale** interessato stabilire la ragionevolezza o meno del lasso temporale intercorso tra il parto e la ripresa lavorativa, considerando le circostanze del procedimento principale e la legislazione nazionale che regola la durata del congedo di maternità.

CONSIDERAZIONI NORMATIVE

La Corte di giustizia, stabilendo che lo **status di lavoratore**, ai fini della **libera circolazione** (art. 45 TFUE) e del **diritto di soggiorno** (art. 7 della direttiva 2004/38/CE), non è pregiudicato dalla cessazione temporanea dell'attività lavorativa a causa della gravidanza, riconosce una maggior **tutela** nei confronti delle cittadine dell'Unione in **maternità**.

A tale proposito, anche nel nostro ordinamento vige un sistema di tutele a favore della lavoratrice madre, in quanto la stessa Costituzione (art. 37) sancisce il principio secondo cui *"(...) Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. (...)"* ed il Testo Unico sulla maternità (D.Lgs n. 151/2001) contiene misure in tema di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

In particolare, tale tutela si sostanzia:

- nel diritto all'astensione dal lavoro, usufruendo di un trattamento economico;
- in limitazioni alla possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro;
- nel diritto di rientrare, alla conclusione del periodo di astensione, nella stessa unità produttiva nella quale si era occupati precedentemente o in altra dello stesso comune, con l'assegnazione di mansioni uguali o equivalenti a quelle da ultimo svolte. ■