



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**La circolazione dei lavoratori nell’Unione
Europea**

**THE MOVEMENT OF EUROPEAN
WORKERS WITHIN THE EUROPEAN
UNION**

Relatore:
Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:
Caterina Saracinelli

Anno Accademico 2020/2021

Ai miei cari

Francesco, Elena, Fabrizio, Matteo, Anna

INDICE

1. INTRODUZIONE

2. LA SICUREZZA SOCIALE

2.1. Lo scopo dei regolamenti in materia di sicurezza sociale.

2.2. Il regolamento 883/2004 e la sua applicazione.

3. LA LIBERA CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI E LE CONDIZIONI DI ACCESSO E DI ESERCIZIO DELL'IMPIEGO

3.1. La nozione di “lavoratore” dell’Unione Europea in materia di libera circolazione dei lavoratori.

3.2. Il Principio di non discriminazione e il Principio del trattamento nazionale.

3.3. La Corte di Giustizia e la nozione di “carattere transfrontaliero”.

3.4. La Pubblica Amministrazione e la deroga di cui all’art. 45 del TFUE.

4. I FAMILIARI DEL LAVORATORE

4.1. Il ricongiungimento familiare e il trattamento spettante al familiare del lavoratore.

4.2. La nozione di “familiare” fatta propria dalla direttiva 2004/38.

5. CONCLUSIONI

6. BIBLIOGRAFIA O RIFERIMENTI

7. SITOGRAFIA

1. INTRODUZIONE

Il presente elaborato ha l'obiettivo di fornire uno strumento utile a comprendere le evoluzioni e le applicazioni delle forme di tutela del nostro ordinamento vigente in materia di libera circolazione dei lavoratori all'interno del territorio dell'Unione Europea. Il diritto di libera circolazione si traduce dunque in un diritto alla mobilità previsto e disciplinato dalle fonti sia del diritto nazionale sia del diritto europeo.

Il lavoro analizza il fenomeno dello spostamento di persone *tout court* da uno Stato all'altro, concentrandosi sulla necessità di esporre gli ostacoli che, progressivamente, sono stati superati grazie alle modifiche della disciplina europea. Vuole inoltre porre attenzione sulla garanzia della libertà, e definire inoltre i limiti della stessa e quali siano le strategie che l'Unione utilizza per cercare di ridurli, assicurando così una mobilità via via più equa.

Il primo capitolo è concentrato innanzitutto sulla sicurezza sociale, tematica che ha suscitato sempre maggior interesse fino al riconoscimento della centralità della stessa.

Le norme in materia di sicurezza sociale garantiscono che i cittadini non debbano essere svantaggiati dal fatto di lavorare in uno Stato differente da quello in cui si ha la propria residenza. Tali norme, che si sono evolute negli anni, non hanno

l'obiettivo di sostituire i sistemi nazionali con un unico sistema comunitario, bensì cercano di coordinarli in virtù di una miglior tutela nei confronti dei lavoratori dell'Unione Europea.

Il secondo capitolo analizza specificatamente la nozione di "lavoratore" e i diritti sorti in capo agli stessi garantiti dai regolamenti, dalle direttive e dalle sentenze della Corte di Giustizia in materia. La tesi affronta inoltre i principi quali il Principio di non discriminazione e il Principio del trattamento nazionale, i quali si affiancano alle cosiddette quattro libertà fondamentali, nello specifico la libera circolazione dei lavoratori (art. 45 TFUE, già art. 39 TCE). L'elaborato si vuole soffermare inoltre sulla deroga della Pubblica Amministrazione sancita all'art. 45 del TFUE.

Il terzo capitolo passa in rassegna la normativa comunitaria sul ricongiungimento familiare, istituto che consente al cittadino di essere raggiunto dai propri familiari nel territorio di uno Stato diverso rispetto a quello di appartenenza, producendo così un fenomeno di mobilità. Il presente lavoro ha voluto interpretare dunque la normativa comunitaria attualmente vigente nei confronti dei cittadini degli Stati membri.

2. LA SICUREZZA SOCIALE

2.1. LO SCOPO DEI REGOLAMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

La sicurezza sociale è uno strumento, fondato sul diritto soggettivo, in grado di fornire un aiuto per ottemperare alle situazioni di bisogno del cittadino, e d'altro canto costituisce un dovere, ossia un obbligo, per gli organi e per gli enti che forniscono i servizi.

Ogni paese appartenente all'Unione Europea garantisce ai propri cittadini, attraverso la propria legislazione, la sicurezza sociale, intesa come "l'insieme di interventi e di prestazioni erogati dalle istituzioni pubbliche, mirato a tutelare i cittadini dalle condizioni di bisogno e a coprire determinati rischi".¹

Il fine comunitario è quello di abbattere tutte le barriere che vengono poste tra i cittadini dell'Unione stessa e la libertà di circolazione, proprio per questo motivo è stato creato un mercato unico volto ad armonizzare ulteriormente le normative, i mercati nazionali e i sistemi fiscali.

L'Unione Europea mira quindi a favorire la circolazione del mercato all'interno del territorio europeo, avvalendosi di tutele giurisdizionali a favore dei cittadini.

La Comunità Economica Europea, fin dalla sua origine, aveva l'intento di creare un'integrazione economica fra i paesi aderenti al Trattato di Roma (Belgio,

¹ Voce *Uniform Resource Locator*, in *Enciclopedia online Treccani*, ed. italiana (URL=<https://www.treccani.it/enciclopedia/sicurezza-sociale/>)

Germania, Francia, Italia, Lussemburgo e Paesi Bassi) dando vita ad un mercato comune fondato sulla libera circolazione di merci, persone, servizi e capitale.

La normativa europea attuale pone come obiettivo la coordinazione dei sistemi nazionali senza sostituire la legislazione nazionale con un sistema comune di previdenza sociale, bensì realizzando un coordinamento in grado di superare gli ostacoli che sono posti tra la libertà di circolazione e le diverse legislazioni nei vari paesi dell'Unione Europea.

Risulta dunque necessaria la tutela dei lavoratori all'interno della Comunità attraverso disposizioni, norme e trattati che pongano sullo stesso piano tutti i cittadini europei, evitando qualsiasi tipo di impedimento.

Il Trattato di Roma, entrato in vigore il 1° gennaio 1958, è stato modificato a più riprese negli anni, ed oggi è stato sostituito dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, il quale ha lo scopo di “porre le fondamenta di un'unione sempre più stretta fra i popoli europei²”.

L'articolo 48 del TFUE dispone l'adozione di misure volte alla promozione del principio di libera circolazione dei lavoratori all'interno del territorio europeo. Nello specifico prevede il cumulo dei periodi di lavoro da prendere in

² Voce *Uniform Resource Locator*, in *Eur-Lex*, ed. italiana (URL=<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=legissum:xy0023>)

considerazione al fine di garantire la conservazione dei diritti sorti dalle prestazioni effettuate dal lavoratore stesso nello Stato membro.³

In effetti, questa disposizione risulta essere coerente con il principio di libera circolazione, poiché nel caso in cui un lavoratore migrante perdesse i propri vantaggi previdenziali garantiti dallo Stato, non avrebbe più convenienza ad esercitare il diritto alla libera circolazione. Di fatti, ciò diventerebbe un ostacolo per il lavoratore frapposto tra quest'ultimo e la libertà stessa.

Nel tempo si sono succeduti diversi regolamenti in materia di sicurezza sociale dettati dall'Unione Europea partendo dal regolamento 3/1958⁴ per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti, passando poi per il regolamento 1408/1971⁵, focalizzato sull'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, per arrivare infine al regolamento vigente 883/2004⁶ che concerne il coordinamento comunitario della sicurezza sociale.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia è intervenuta con varie sentenze significative ed ha voluto interpretare in modo estensivo l'ambito di applicazione dei regolamenti succedutesi negli anni sul coordinamento della sicurezza sociale,

³ A. ARENA et al., *Mercato unico e libertà di circolazione nell'Unione Europea*, Giappichelli Editore, Torino 2016

⁴ Regolamento n. 3/1958/CE del 15 aprile 1958

⁵ Regolamento n.1408/1971 del 14 giugno 1971

⁶ Regolamento n. 883/2004 del 29 aprile 2004

garantendo la portabilità delle tutele previdenziali a prescindere dallo status contrattuale delle persone.

L'ambito di applicazione della disciplina della sicurezza sociale, negli anni, si è modificato, estendendosi dal tradizionale concetto di tutela del lavoratore subordinato fino a giungere alla tutela del cittadino di uno Stato membro.

Il regolamento 3/1958 prevedeva l'applicazione della normativa "ai lavoratori subordinati o assimilati che sono o sono stati sottoposti alla legislazione di uno o più Stati membri" (art. 4). Questa disposizione non permetteva una rigida attribuzione alla nozione di "lavoratori subordinati o assimilati", proprio per questo motivo la Corte di Giustizia è dovuta intervenire definendo l'ambito di applicazione soggettivo del regolamento stesso.

La sentenza della Corte di Giustizia nel caso De Jaeck⁷ è significativa poiché interpreta il regolamento 1408/1971 chiarendo che la nozione di lavoratore fatta propria dai regolamenti non è una nozione autonoma, ma dipende sostanzialmente dalla legislazione dello Stato membro coinvolto, quindi si tratta di una disciplina soggettiva.

⁷ Corte di Giustizia, 30 gennaio 1997, De Jaeck, C-340/94, punto 23: *"Di conseguenza, così come lo status di lavoratore subordinato o autonomo, ai sensi degli artt. 1, lett. A), e 2, n.1, del regolamento, risulta dal regime previdenziale nazionale al quale detto lavoratore è iscritto, si devono intendere per attività subordinata ed attività autonoma ai sensi del titolo II del regolamento le attività lavorative considerate tali dalla normativa previdenziale vigente nello Stato membro nel cui territorio le attività vengono svolte"*

Si evince quindi la volontà della Corte di tutelare i lavoratori che, in tal modo, sono incentivati a spostarsi per cercare lavoro in un altro Stato dell'Unione Europea, evitando di perdere tutti i contributi e i benefici cumulati fino ad allora.

Successivamente, il regolamento 3/1958 è stato sostituito dal regolamento 1408/1971, che prevede all'art. 2 che la portabilità delle tutele previdenziali sia garantita "ai lavoratori subordinati o autonomi e agli studenti, che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o più Stati membri e che sono cittadini di uno degli Stati membri, oppure apolidi o profughi residenti nel territorio di uno degli Stati membri, nonché ai loro familiari e ai loro superstiti".

Il 14 dicembre 1972, a Parigi, la Convenzione europea di Sicurezza sociale⁸ del Consiglio d'Europa è stata aperta alla firma degli Stati membri e all'adesione degli Stati non membri. Tra i primi firmatari appaiono l'Austria, la Francia, l'Italia, il Lussemburgo e la Turchia. Il Trattato è entrato in vigore il 1° marzo 1977 e ha sancito quattro principi fondamentali sulla sicurezza sociale che hanno posto uno spartiacque significativo per gli Stati dell'Unione.

La Convenzione, in primis, ha fondato le sue basi sul concetto di uguaglianza di trattamento, vale a dire la ricerca di una conformità tra il diritto interno e quello sovranazionale da un punto di vista paritario. L'eguaglianza di trattamento è diventato uno dei principi regolatori dell'Unione Europea che viene affiancato

⁸ Voce *Uniform Resource Locator*, in *Eur-Lex*, ed. italiana (URL=<https://www.coe.int/it/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/078>)

dall'art. 2 TUE concernente il principio generale di uguaglianza, e che recita “l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”.

Il concetto di uguaglianza deve esser fatto proprio da ogni Stato, ma al contempo deve poter essere delineato dalla Comunità, difatti il Magistrato Valeria Piccone afferma che “l'uguaglianza non è una competenza, ma un principio generale che taglia trasversalmente tutto il diritto dell'Unione”.⁹

La Convenzione europea di Sicurezza sociale prevede inoltre l'unicità della legislazione applicabile, ovvero sancisce il principio di un'unica legge che può essere applicata a ciascun beneficiario, in modo tale che quest'ultimo sia coperto dalla legislazione di un solo paese e versi i contributi solamente in tale paese, ciò al fine di evitare situazioni discriminatorie.

Il terzo principio sancito dalla Convenzione afferma la conservazione dei diritti quesiti, ossia la possibilità di poter versare le prestazioni sociali nel territorio

⁹ V. PICCONE, *Parità di trattamento e principio di non discriminazione nell'ordinamento integrato*, in *Questione Giustizia*, 15 febbraio 2017, (URL=https://www.questionegiustizia.it/articolo/parita-di-trattamento-e-principio-di-non-discriminazione-nell-ordinamento-integrato_15-02-2017.php)

dell'Unione, vietando agli Stati membri di imporre una riserva di pagamento per i soggetti che risiedono nel paese considerato.

In ultimo, la Convenzione asserisce il principio del riconoscimento delle prestazioni all'estero, e cioè concerne il diritto al cumulo dei periodi assicurativi o di lavoro del soggetto in uno Stato membro che si sposti in un altro Stato membro dell'Unione.

2.2. II REGOLAMENTO 883/2004 E LA SUA APPLICAZIONE

Nel 2004, il regolamento 883/2004 (il regolamento di coordinamento) del Parlamento Europeo e del Consiglio ha abrogato il regolamento 1408/71, nonostante quest'ultimo continui a produrre effetti per alcuni atti comunitari e accordi.

Il regolamento è entrato in vigore il 1° maggio 2010 ed ha preso in considerazione molti aspetti critici in materia di sicurezza sociale riformando la precedente disciplina. Tale regolamento persegue degli obiettivi ispirati ad alcuni principi cardine della giurisprudenza.

Il regolamento attuale peraltro abbandona il riferimento ai lavoratori, e all'art. 2 del regolamento afferma che l'ambito applicativo *rationae personae* si estende ai cittadini, agli apolidi, ai rifugiati, ai loro familiari e superstiti. Di conseguenza tutti coloro i quali rientrano in queste categorie specifiche dovranno poter

beneficiare delle stesse prestazioni ed essere soggetti agli stessi obblighi dello Stato membro considerato.¹⁰

L'articolo 4 del regolamento 883/2004 dispone che “le persone alle quali si applica il presente regolamento godono delle stesse prestazioni e sono soggette agli stessi obblighi di cui alla legislazione di ciascuno Stato membro, alle stesse condizioni dei cittadini di tale Stato.”

La Corte di Giustizia ha sottolineato come il principio di non discriminazione debba essere inteso in senso sostanziale, dunque il fine della disposizione è quello di garantire atteggiamenti non discriminatori nei confronti dei lavoratori assicurando il mantenimento dei diritti previdenziali.

Il principio di parità di trattamento viene sancito all'articolo 5 del reg. 883/2004 e viene affiancato dal principio di assimilazione delle prestazioni, dei redditi, dei fatti o degli avvenimenti. Al fine di poter creare un coordinamento di sicurezza sociale è necessario che venga attribuita importanza ai periodi di lavoro svolti dal cittadino sia nel proprio territorio, ma anche negli altri Stati membri dell'Unione.

Il regolamento, inoltre, al fine di evitare situazioni di dubbia interpretazione normativa, enuncia all'art. 11 del trattato il principio della unicità della legge applicabile (comma 1), dunque il lavoratore deve far capo alla legislazione di un solo Stato membro.

¹⁰ F. MARONGIU BONAIUTI, *La legge applicabile alle prestazioni di sicurezza sociale nel regolamento Ce n. 883/2004*, in «Rivista del Diritto della Sicurezza sociale», aprile 2010

A ciò si aggiunge l'art. 10 che prevede il divieto di cumulo delle prestazioni, ovvero prescrive che “il presente regolamento non conferisce né mantiene, salvo disposizioni contrarie, il diritto a fruire di varie prestazioni di uguale natura relative ad uno stesso periodo di assicurazione obbligatoria”.

Secondo la Corte di Giustizia vengono considerate due prestazioni di medesima natura quando l'oggetto, la finalità, la base di calcolo e i requisiti di ammissione sono identici tra le stesse.

Si tratta pertanto di un regolamento che coordina i sistemi previdenziali degli Stati membri, senza porsi come obiettivo quello di creare un sistema comunitario.

3. LA LIBERA CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI E LE CONDIZIONI DI ACCESSO E DI ESERCIZIO DELL'IMPIEGO

3.1. LA NOZIONE DI “LAVORATORE” DELL'UNIONE EUROPEA IN MATERIA DI LIBERA CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI

Nell'Unione Europea la nozione di “lavoratore” è priva di una definizione univoca per tutti gli Stati membri¹¹, ma varia a seconda della situazione presa in considerazione, e si avvale della casistica susseguitasi negli anni.

La *ratio* dell'Unione è quella di evitare la circostanza in cui il diritto interno di ciascuno Stato definisca in modo autonomo il concetto di “lavoratore”, escludendo così, in taluni casi, determinate persone dal godimento del diritto alla libera circolazione.

La nozione eurocomunitaria di lavoratore deve essere interpretata estensivamente, considerando la giurisprudenza della Corte di giustizia che si è, da anni, pronunciata in materia.

Nella dottrina la nozione di “lavoratore” si pone come “strumentale alla creazione di uno strato minimo di diritto uniforme negli Stati membri¹²”.

¹¹ F. BRONZINI, *La nozione comunitaria di lavoratore*, Atti del Convegno nazionale del Centro studi Domenico Napoletano, 20 aprile 2018

¹² P. TOSI e F. LUNARDON, *Introduzione al diritto del lavoro*, Laterza Editore, Bari 2004

In riferimento alla sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, C- 66/85 si legge: “La caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto la direzione di quest’ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione”.

La definizione della qualità di “lavoratore” è legata a quattro aspetti.

Il primo è il carattere temporale, difatti si legge “per un certo periodo di tempo” e ciò va inteso come la necessaria dipendenza organizzativa che deve intercorrere tra il lavoratore e il datore di lavoro per un lasso di tempo.

Il secondo prevede il carattere economico, ossia la necessità del pagamento di una retribuzione come corrispettivo alla prestazione che viene effettuata dal lavoratore stesso. Risulta quindi esclusa la rieducazione ovvero il reinserimento dei lavoratori nel mondo del lavoro, dato che queste attività hanno carattere sociale e non economico.

La sentenza non considera ciò che intercorre tra il lavoratore e il datore di lavoro relativamente alla natura del rapporto giuridico che quindi può essere di diritto pubblico o di diritto privato¹³, né rileva la prassi con cui il lavoratore debba essere retribuito.

¹³ Corte di Giustizia, 3 luglio 1986, Lawrie-Blum, C-66/85, punto 20: “*La natura economica delle attività in questione non può d'altronde essere negata per il fatto ch'esse vengono esercitate in un regime di diritto pubblico; come la Corte ha dichiarato nella sentenza 12 febbraio 1974 (causa*

Il terzo elemento è il vincolo di dipendenza tra il lavoratore e il datore di lavoro, inteso come il rapporto di subordinazione da un punto di vista tecnico - funzionale.

Per ultimo la qualità di lavoratore si riferisce alla reale ed effettiva prestazione svolta nei confronti del datore di lavoro, quindi attiene al carattere soggettivo e “personale” della prestazione.

Dunque, la Corte di giustizia ha ritenuto qualificabili come “lavoratori”, tra gli altri, i tirocinanti, i tirocinanti per le professioni legali, i lavoratori stagionali, i lavoratori a domicilio, i titolari di borse di studio, coloro che lavorano presso un’organizzazione internazionale e coloro che preparano una tesi di dottorato.

Si definisce peraltro “lavoratore” colui che è in cerca di occupazione, difatti quest’ultimo ha il diritto di potersi spostare liberamente nel territorio europeo rispondendo alle varie offerte di lavoro proposte.

Ciononostante, il periodo di tempo congruo per poter cercare lavoro beneficiando della qualifica di “lavoratore” è di sei mesi, che possono essere immediatamente revocati nel caso in cui il soggetto sia colpito da incapacità lavorativa¹⁴.

La direttiva 2004/38 all’articolo 7 asserisce che il cittadino dell’Unione che abbia cessato di essere un lavoratore subordinato conserva la qualità di “lavoratore” se è

152/73, Sotgiu), la natura del rapporto giuridico che intercorre fra il lavoratore e il datore di lavoro – status di diritto pubblico o contratto di diritto privato – è infatti irrilevante per l’applicazione dell’art.48”

¹⁴ Corte di Giustizia, 26 maggio 1993, Tsiotras, C-171/91, punto 20

temporaneamente inabile al lavoro a seguito di un infortunio o di una malattia, se si trova in uno stato di disoccupazione involontaria dopo aver esercitato un'attività per oltre un anno e si è registrato presso l'ufficio di collocamento competente, se segue un corso di formazione professionale.

È stata inclusa anche l'ipotesi in cui una donna incinta cessa temporaneamente di lavorare a causa della gravidanza¹⁵, difatti anche in questa circostanza la Corte di giustizia, attraverso la sentenza Saint Prix, ha fornito un'interpretazione estensiva della nozione di “lavoratore”, includendo nell'ambito di applicazione anche questa situazione.

La Signora Saint Prix ha conservato e ha beneficiato, nelle ultime fasi della gravidanza e nel periodo immediatamente successivo al parto, dello status di “lavoratore” ai fini della libera circolazione nel territorio degli Stati membri sancita dall'art. 45 del TFUE e del diritto di soggiorno conferito dall'art. 7 della dir. 2004/38.

Restano dunque escluse dalla tutela giurisdizionale le attività che non hanno raggiunto una soglia minima di consistenza effettiva, relativamente alle caratteristiche sopracitate e quindi la giurisprudenza le ritiene irrilevanti ai fini dell'accesso al mercato del lavoro.

¹⁵ Corte di Giustizia, 19 giugno 2014, Saint Prix, C-507/12, punto 27

3.2. IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E IL PRINCIPIO DEL TRATTAMENTO NAZIONALE

La disciplina della libera circolazione della forza lavoro all'interno dei confini dell'Unione Europea è dettata dagli artt. da 45 a 48 TFUE, ove il primo citato afferma che: "1. Ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. 2. La libertà di circolazione e di soggiorno può essere accordata, conformemente ai trattati, ai cittadini dei paesi terzi che risiedono legalmente nel territorio di uno Stato membro. 3. Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, essa importa il diritto: a) di rispondere ad 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 o amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali; d) di rimanere a condizione che costituiranno l'oggetto di regolamenti stabiliti dalla Commissione, sul territorio di uno Stato membro, dopo aver occupato un impiego. 4. Le disposizioni del presente articolo non sono applicabili agli impieghi nella pubblica amministrazione".

Il principio cardine che si evince dalla sopracitata disposizione è il principio di non discriminazione “che è espressione particolare della regola della parità di trattamento nel campo specifico della libera circolazione dei lavoratori¹⁶”.

Secondo la Corte di giustizia la disposizione produce effetti diretti sia da un punto di vista verticale che orizzontale, difatti l’art. 45 TFUE può essere invocato sia dal singolo lavoratore nei confronti dello Stato, sia dal singolo lavoratore nei confronti di privati. Per questa motivazione, il divieto riguarda indistintamente qualsiasi forma di discriminazione atta a ledere l’integrità del soggetto preso in considerazione sia da qualsiasi atto pubblico, sia da qualsiasi norma diretta a disciplinare il lavoro subordinato.

Inoltre, le disposizioni in materia possono essere invocate anche dal datore di lavoro, nel caso in cui quest’ultimo sia il soggetto che si trova in una situazione di svantaggio nei confronti del lavoratore stesso.

La Corte di giustizia si è pronunciata in materia e ha ritenuto che un datore di lavoro possa invocare l’art. 45 TFUE per avvalersi della tutela giurisdizionale europea da parte dei giudici comunitari. La sentenza *Las* ha sancito l’inapplicabilità di una norma belga volta a far redigere i contratti di lavoro in lingua fiamminga ai lavoratori stabiliti nelle Fiandre. Infatti, la Corte ha ritenuto

¹⁶ Voce *Uniform Resource Locator*, in *European Papers*, ed. italiana (URL=<https://www.europeanpapers.eu/en/europeanforum/lo-status-del-cittadino-dell-unione-in-cerca-di-occupazione>)

che tale disposizione ostacolasse la libera circolazione della manodopera europea, e di conseguenza non poteva essere invocata dal lavoratore per sostenere la nullità di un contratto che era stato redatto in lingua inglese¹⁷.

L'art. 45 TFUE dispone l'eliminazione di qualsiasi tipo di impedimento fondato sulla nazionalità dei lavoratori degli Stati membri per tutto ciò che concerne l'impiego, la retribuzione, e le condizioni di lavoro.

Il principio cardine finora esposto è stato reso concretamente operativo dalla World Trade Organization grazie all'introduzione delle clausole della nazione più favorita e del trattamento nazionale. Quest'ultimo principio prevede: "il divieto di discriminazione fra prodotti, servizi e cittadini di uno Stato terzo e prodotti, servizi e cittadini dello Stato nazionale¹⁸". Essenzialmente il WTO asserisce che i cittadini degli altri Stati membri devono essere trattati nello stesso modo dei cittadini dello Stato in cui prestano il proprio lavoro, considerando quindi sia l'accesso all'impiego, che il suo esercizio.

Sostanzialmente vengono vietate tutte le misure discriminatorie nei confronti della forza lavoro, ma anche qualsiasi disposizione atta a creare uno svantaggio per i lavoratori di altri Stati membri, a meno che le misure indistintamente applicabili

¹⁷ Corte di Giustizia, 16 aprile 2013, Las, C-202/11

¹⁸ Voce *Uniform Resource Locator*, in *Enciclopedia online Treccani*, ed. italiana (URL=https://www.treccani.it/enciclopedia/wto_%28Enciclopedia-Italiana%29/)

dallo Stato, volte a ostacolare la libera circolazione, siano disposizioni che abbiano uno scopo superiore da tutelare.

Sono dunque incompatibili le misure che subordinano l'accesso a una professione, in uno Stato membro, al possesso della cittadinanza dello Stato in questione, e sono per giunta incompatibili le disposizioni che impongono la residenza nello Stato per poter accedere a un impiego nello stesso, dato che questo vincolo creerebbe un danno per i lavoratori di altri Stati membri.

La Corte di giustizia si è peraltro pronunciata sulle misure indistintamente applicabili relative ai requisiti linguistici obbligatori per lavorare in uno Stato. La sentenza Angonese ha affermato come sia legittima la richiesta di una buona conoscenza della lingua tedesca al fine di candidarsi a un posto di lavoro presso la Cassa di Risparmio di Bolzano. Ma i giuristi della Corte hanno ritenuto contrario al principio di non discriminazione il fatto che la competenza linguistica doveva essere acquisita unicamente sul territorio altoatesino.¹⁹

Nelle situazioni in cui le qualifiche richieste al lavoratore dallo Stato ospitante siano state acquisite regolarmente in uno Stato membro differente da quello in cui si svolgerà la prestazione, non deve e non può essere determinato in alcun modo uno svantaggio per il soggetto lavoratore, circostanza per la quale quest'ultimo potrebbe essere dissuaso ad esercitare il proprio diritto di libera circolazione.

¹⁹ Corte di Giustizia, 6 giugno 2000, Angonese, C-281/98

Sono persino vietate le disposizioni atte a dissuadere un cittadino dall'abbandonare, temporaneamente o meno, il suo territorio di residenza per esercitare un'attività lavorativa in un altro Stato membro.

3.3. LA CORTE DI GIUSTIZIA E LA NOZIONE DI “CARATTERE TRANSFRONTALIERO”

Affinché le disposizioni in materia di libera circolazione siano applicabili è necessario che vi sia una situazione di carattere transfrontaliero, ossia si deve verificare la circostanza in cui i lavoratori debbano oltrepassare il confine nazionale al fine di poter svolgere il proprio lavoro in un'altra nazione europea.

Il Regolamento 883 del 2004 (art 1.f.) sancisce che il lavoratore frontaliero è il “lavoratore subordinato o autonomo che esercita un'attività professionale nel territorio di uno Stato membro e risiede nel territorio di un altro Stato membro dove, di massima, ritorna ogni giorno o almeno una volta la settimana”.

La caratteristica principale del mercato del lavoro euro-unitario è la mobilità transfrontaliera, che riveste un ruolo importante anche in termini di sviluppo delle opportunità occupazionali del lavoratore all'interno del territorio degli Stati membri.

La Commissione europea, in un comunicato stampa del 2012²⁰, ha affermato che i soggetti lavoratori dell'Unione Europea aventi un'attività lavorativa a carattere transfrontaliero sono circa 1,2 milioni e ha stimato che i salari lordi versati ai

²⁰ V. Commissione europea, comunicato stampa n. IP/12/340, 2 aprile 2012

lavoratori stagionali e transfrontalieri ammontano circa a 46,9 miliardi di euro nel 2010.

Questi dati sono in grado di fornirci una panoramica, seppur non attuale, del costante aumento del fenomeno transfrontaliero, e dunque della moltitudine di lavoratori che si trovano in questa condizione.

Le disposizioni in materia affermano come sia essenziale la condizione di temporaneità del lavoro nello Stato membro e il ritorno giornaliero, o almeno settimanale, del lavoratore al proprio domicilio. Ciò comporta la necessità per il lavoratore di mantenere la propria residenza al di fuori dello Stato di occupazione.

Negli anni la Corte di giustizia ha interpretato in maniera estensiva la disposizione, ritenendo inizialmente che gli spostamenti di carattere transfrontaliero potevano essere motivati solamente da ragioni economiche, per affermare poi che gli spostamenti da uno Stato membro all'altro possono essere determinati non solo da ragioni economiche, ma anche da esigenze di carattere personale.

Successivamente con la sentenza Ritter-Coulais²¹, la giurisprudenza della Corte di giustizia europea ha superato tale impostazione.

Il caso esaminato dalla Corte concerneva una coppia di cittadini residenti in Francia che svolgevano la loro attività lavorativa come insegnanti in Germania. In contrasto con la giurisprudenza precedente, la Corte ritenne che si fosse in

²¹ Corte di Giustizia, 21 febbraio 2006, Ritter-Coulais, C-152/03

presenza di una situazione di carattere transfrontaliero, e dunque affermò l'applicabilità delle norme in materia di libera circolazione dei lavoratori.

A tal proposito risulta sufficiente che ci sia uno spostamento del lavoratore subordinato all'interno del territorio dell'Unione Europea, da uno Stato membro all'altro, indipendentemente dai motivi dello stesso, per poter affermare la sussistenza del carattere transfrontaliero.

Infine, i frontalieri sono tenuti a versare i propri contributi previdenziali e le altre prestazioni assicurative presso l'Ente previdenziale dello Stato membro in cui svolgono la prestazione lavorativa.

Tuttavia, sorgono e difficilmente vengono risolti a causa della mancanza di una comunicazione precisa e puntuale tra i Paesi membri, impedimenti alla mobilità transfrontaliera del lavoro dipendente all'interno dell'Unione.

In particolare, gli ostacoli per i lavoratori frontalieri si ravvisano in cinque macrocategorie: la sicurezza sociale, le imposte dirette, l'interazione tra i sistemi fiscali e sociali degli Stati membri, le vetture aziendali e la mancanza di informazioni corrette per i frontalieri e di cooperazione tra le amministrazioni nazionali competenti.²²

E dunque, sebbene la Corte di giustizia europea abbia affermato che tutti i benefici del lavoratore transfrontaliero non debbano essere subordinati al fatto di

²² Voce *Uniform Resource Locator*, in *European Parliament*, ed. italiana (URL=https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_it.htm)

dover obbligatoriamente soggiornare sul territorio nazionale, i lavoratori incontrano tutt'oggi problemi quando richiedono l'applicazione di tali benefici.

3.4. LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LA DEROGA DI CUI ALL'ART. 45 DEL TFUE

L'art. 45 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea pone un limite alla libertà di circolazione al paragrafo 4, ove sancisce che: “le disposizioni del presente articolo non sono applicabili agli impieghi nella Pubblica Amministrazione”, e da ciò si evince che tale disposizione indichi un principio generale che tuttavia avrebbe dovuto essere integrato da norme di diritto derivato.

La *ratio* di tale disposizione è quella di prevenire la partecipazione ai pubblici poteri da parte di cittadini di un altro Stato membro dell'Unione che potrebbero potenzialmente approfittare di tale posizione compromettendo il raggiungimento degli interessi dello Stato.

Questo limite deve essere interpretato in modo restrittivo, verificando di volta in volta se l'incarico attribuito al lavoratore europeo comporti l'esercizio di impieghi legati strettamente a interessi generali dello Stato valutando nello specifico i compiti e le funzioni che andrebbero a eseguire i lavoratori.

Difatti, come afferma Stefano Quatraro, “il divieto di accesso dei cittadini europei ai posti di impiego presso le pubbliche amministrazioni italiane deve ricevere un'interpretazione che ne limiti la portata a quanto è strettamente necessario per

salvaguardare gli interessi tutelati dal divieto stesso, senza possibilità di ampliamento dei casi di esenzione²³”.

Proprio per questa motivazione la Corte di giustizia ha assunto un ruolo fondamentale nello svolgimento, sempre più puntuale, dell’attività interpretativa della disposizione, restringendo il campo di applicazione della disposizione, e ampliando contestualmente il diritto alla libera circolazione della forza lavoro all’interno del territorio europeo.

In ragione di quanto sopra, la Corte di giustizia europea ha ritenuto che, ad esempio, l’attività di infermiere in ospedali pubblici²⁴, di tirocinante²⁵, di lettore di lingua straniera presso l’Università pubblica²⁶, non dovesse beneficiare della deroga appena citata, e anche attività di consulenza tecnica o di manutenzione, ovvero di semplici funzioni amministrative.

²³ S. QUATRARO, *La partecipazione ai concorsi pubblici italiani dei cittadini stranieri (art. 45, par. 2, TFUE, art. 38, d. lgs. n. 165/2001, D.P.C.M. n. 174/1994). La pronuncia del Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, 25 giugno 2018, n. 9 ed il principio della “prevalenza” quale criterio orientativo per l’applicazione della “riserva di nazionalità” di cui al par. 4 dell’art. 45 del TFUE*, in «Il Diritto Amministrativo Rivista giuridica», 3 marzo 2021 (URL=<https://www.ildirittoamministrativo.it/la-partecipazione-ai-concorsi-pubblici-italiani-dei-cittadini-stranieri/gamm384>)

²⁴ Corte di Giustizia, 3 giugno 1986, Commissione C. Francia, C-307/84

²⁵ Corte di Giustizia, 3 luglio 1986, Lawrie-Blum, C-66/85

²⁶ Corte di Giustizia, 30 maggio 1989, Allué, C-33/88

La giurisprudenza della Corte, in aggiunta, ha dichiarato la legittimità dello Stato a poter impedire alcuni avanzamenti di carriera ai cittadini di altri Stati membri, nel caso in cui il passaggio comporti l'esercizio di pubblici poteri.

Il caso Haralambidis del 2014 ha visto pronunciare la Corte di giustizia europea sull'accesso a posizioni dirigenziali nella Pubblica Amministrazione da parte di un cittadino greco. In particolare, Calogero Casili, cittadino italiano e partecipante, insieme al cittadino greco Iralklis Haralambidis, al concorso per la posizione di Presidente dell'Autorità portuale di Brindisi, ha presentato ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale della Puglia per ottenere l'annullamento dell'atto dato che, secondo il sig. Casili, l'incaricato non possedeva la cittadinanza italiana.

La sentenza di primo grado ha dato ragione al ricorrente, successivamente il sig. Haralambidis si è rivolto al Consiglio di Stato, il quale ha disposto il rinvio pregiudiziale.

La Corte ha specificato come fosse essenziale determinare preliminarmente le funzioni specifiche che sarebbero state svolte dal Presidente dell'Autorità portuale durante l'attività in questione, e ha ritenuto che si trattasse di una funzione prevalentemente legata alla gestione ordinaria del porto, quindi di natura tecnica ed economica, che non avrebbe potuto compromettere gli interessi dello Stato.

Il TAR avrebbe quindi dovuto approfondire maggiormente la questione, e non applicare letteralmente il diritto italiano interno vigente, ignorando in tal modo

l'esistenza del diritto dell'Unione Europea, che andrebbe tuttavia considerato primariamente.

Come afferma il Professor Francesco Battaglia “risulta dunque di primaria importanza che la conoscenza del Diritto dell'UE assuma un ruolo prioritario, visto il livello di stretta interdipendenza esistente fra l'ordinamento europeo e quello nazionale²⁷”.

Appare ormai nota la necessità di applicare la legge e, altresì, tutelare i diritti dei cittadini considerando in primis la legislazione, ovvero la dimensione europea che, non con poca fatica, ha cercato di creare una giurisprudenza in grado di poter intervenire in modo univoco su tutti i cittadini e in tutti i paesi membri.

In occasione dell'incontro del 9 ottobre 2017, riferendosi ai Magistrati Ordinari in Tirocinio, Sergio Mattarella, attuale Presidente della Repubblica, ha ricordato che “è parte anche del vostro lavoro, quindi, il compito di mantenere viva l'interlocuzione con la Corte di giustizia dell'Unione Europea e con la Corte

²⁷ F. BATTAGLIA, *I differenti orientamenti giurisprudenziali in materia di accesso al pubblico impiego, fra atteggiamenti di chiusura e approcci più attenti al diritto dell'Unione Europea*, in *Federalismi.it*, 11 ottobre 2017 (URL= <https://www.sipotra.it/old/wp-content/uploads/2017/10/I-differenti-orientamenti-giurisprudenziali-in-materia-di-accesso-al-pubblico-impiego-fra-atteggiamenti-di-chiusura-e-approcci-pi%C3%B9-attenti-al-diritto-dell%E2%80%99Unione-euro.pdf>)

europea dei diritti dell'uomo, al fine di assicurare l'uniformità del diritto europeo, mantenendo sempre prioritario il rispetto dei nostri valori costituzionali²⁸”.

²⁸ Intervento del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella all'incontro con i Magistrati Ordinari in Tirocinio nominati con D.M. 3 febbraio 2017. (URL=<http://www.quirinale.it/elementi/Continua.aspx?tipo=Discorso&key=721>)

4. I FAMILIARI DEL LAVORATORE

4.1. IL RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE E IL TRATTAMENTO SPETTANTE AL FAMILIARE DEL LAVORATORE

Il ricongiungimento familiare è un diritto che consente al cittadino di un paese dell'Unione Europea, che lavora in un altro paese dell'Unione, di ottenere l'ingresso e la successiva autorizzazione al soggiorno per i suoi familiari, secondo le modalità e i limiti previsti dalla legge²⁹.

Si tratta di un diritto volto alla piena realizzazione della libera circolazione dei lavoratori, consentendo a questi ultimi di essere raggiunti dai propri familiari nello Stato ove il cittadino stesso presta lavoro.

Dunque, il lavoratore non deve temere di essere privato della propria libertà di circolazione a causa della prospettiva di non potersi riunire con i propri familiari nello Stato ospitante. Ciò nonostante, i familiari del lavoratore, che abbiano la propria residenza in uno Stato terzo e non in uno Stato membro, non possono godere di un autonomo diritto di circolazione e di soggiorno sul territorio dell'Unione.

²⁹ F, BRUGALETTA, *Ricongiungimento familiare: come funziona la procedura*, in «Diritto e diritti», 24 agosto 2020 (URL= <https://www.diritto.it/ricongiungimento-familiare-come-funzione-la-procedura/#:~:text=Definiamo%20ricongiungimento%20familiare%20l'istituto,secondo%20modalit%C3%A0%20e%20limiti%20indicati>)

Affinché si possa verificare la situazione sopra citata è necessario primariamente che il lavoratore abbia esercitato il proprio diritto di circolare liberamente sul territorio dell'Unione, e quindi si sia spostato da uno Stato all'altro per svolgere un'attività lavorativa subordinata.

La disciplina del ricongiungimento familiare è assoggettata a vincoli piuttosto labili del diritto europeo e la Corte di giustizia ha altresì interpretato la disciplina estensivamente per ciò che concerne la Direttiva 2003/86/CE, e invece restrittivamente per i limiti che vengono posti da essa³⁰.

La Corte ha ritenuto che il diritto al ricongiungimento familiare sia applicabile anche nell'eventualità in cui il lavoratore cittadino di uno Stato membro, dopo aver svolto un'attività lavorativa subordinata in un altro Stato membro differente, torni nel proprio Stato di origine dove non esercita un'attività lavorativa.

Nello specifico con la sentenza Eind³¹ la Corte di giustizia ha affermato che non può essere ostacolata la libera circolazione dei lavoratori, e dunque ha vietato alle autorità olandesi di negare al familiare del lavoratore il ricongiungimento nel caso

³⁰ F, BRUGALETTA, *Immigrazione e ricongiungimento familiare*, in «Diritto e diritti», 24 luglio 2018 (URL= <https://www.diritto.it/stranieri-ricongiungimento-familiare/>)

³¹ Corte di Giustizia, 11 dicembre 2007, Eind, C-291/05, punto 37: *“Gli ostacoli al ricongiungimento familiare possono quindi ledere il diritto di libera circolazione che i cittadini degli stati membri traggono dal diritto comunitario, in quanto il rientro di un lavoratore comunitario nello Stato membro di cui è cittadino non può essere considerato come una situazione meramente interna”*

in cui il familiare avesse raggiunto il lavoratore nello Stato membro nel quale quest'ultimo si era trasferito ed esercitava la propria attività.

Tale diritto è stato negato nell'ipotesi in cui il familiare cittadino di uno Stato terzo non si ricongiunga con il lavoratore nello Stato membro ospitante.

La sentenza Iida³² ha stabilito che il coniuge giapponese di una cittadina tedesca, spostatasi sul territorio austriaco per svolgere un'attività lavorativa, non poteva ottenere la carta di soggiorno in Germania, non essendo disposto a seguire la consorte in Austria, perché il diritto al ricongiungimento familiare non poteva essere applicato.

La Corte, attraverso due sentenze, prima nel 2003³³ e poi nel 2008³⁴, ha reso noto che il familiare (cittadino di uno Stato terzo) di un lavoratore appartenente ad uno Stato membro può avvalersi del diritto al ricongiungimento familiare anche nella situazione in cui il suddetto non abbia legalmente risieduto nel territorio di uno Stato membro prima che il lavoratore si sia trasferito nello Stato ospitante in cui ha esercitato la propria attività lavorativa.

Sicché è noto che la Corte di giustizia, anche in questa circostanza, ha contribuito in maniera determinante all'interpretazione del diritto europeo vigente in materia.

³² Corte di Giustizia, 8 novembre 2012, Iida, C-40/11

³³ Corte di Giustizia, 23 settembre 2003, Akrich, C-109/01

³⁴ Corte di Giustizia, 25 luglio 2008, Metock, C-127/08

4.2 LA NOZIONE DI “FAMILIARE” FATTA PROPRIA DELLA

DIRETTIVA 2004/38

La disciplina del ricongiungimento familiare è regolata dalla Direttiva 2004/38/CE, la quale determina e definisce le categorie di familiari in capo ai quali sorge il diritto al ricongiungimento. Nello specifico l'articolo 2 intende come “familiare” il coniuge, il partner ritenuto tale dalla legislazione dello Stato membro ospitante, i discendenti diretti di età inferiore a 21 anni o a carico del coniuge o del partner, infine gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge o del partner.

La problematica che sorge riguarda la figura del coniuge e del partner poiché in taluni Stati membri è ammesso il matrimonio anche tra persone dello stesso sesso, mentre in altri Stati ciò non è consentito. Per evitare il verificarsi di situazioni dubbiose, la direttiva ha utilizzato il termine “matrimonio” senza ritenere che detto termine fosse riferito anche alle unioni omosessuali.

Gli Stati membri dovranno quindi ammettere sul proprio territorio il partner registrato di uno Stato membro solo se la legislazione dello Stato membro ospitante equipara l'unione al matrimonio.

La Corte di giustizia si è pronunciata in materia con la sentenza Reed³⁵, la quale ha predisposto che la convivenza non può essere equiparata al matrimonio, ma ha

³⁵ Corte di Giustizia, 17 aprile 1986, Reed, C-59/85, punto 30: “Dev'essere interpretato nel senso che lo stato membro il quale consenta ai propri cittadini di ottenere che il compagno non

altresì ritenuto che lo Stato membro che invece lo consente al cittadino lavoratore, dovrà consentirlo anche al lavoratore migrante, cittadino di un altro Stato membro. Inoltre, affinché sorga in capo al lavoratore ospitante il diritto al ricongiungimento familiare, il matrimonio non deve essere di comodo, tuttavia non è essenziale che il vincolo matrimoniale sia sorto prima dello spostamento del lavoratore nello Stato ospitante.

Nella situazione in cui avvenga il decesso o vi sia la partenza del lavoratore, il familiare conserva il diritto a rimanere sul territorio dello Stato membro solamente se essi hanno soggiornato in tale Stato per almeno un anno prima del decesso del lavoratore e se esercitino un'attività lavorativa o se posseggano risorse economiche necessarie per mantenersi.

Infine, l'articolo 24 della direttiva 2004/38 ribadisce come i familiari del lavoratore abbiano il diritto alla parità di trattamento rispetto ai cittadini dello Stato, permettendo così l'applicazione di tale principio oltre che al lavoratore, anche ai familiari di questo.

coniugato, non cittadino di questo stato membro, soggiorni nel suo territorio, non può negare di attribuire lo stesso vantaggio ai lavoratori migranti cittadini di altri stati membri”

5. CONCLUSIONI

Nella tesi sono state analizzate nel dettaglio le disposizioni dell'Unione Europea in materia di libera circolazione dei lavoratori, includendo tematiche relative alla sicurezza sociale europea e alla normativa comunitaria sul ricongiungimento familiare. Le trasformazioni economiche, sociali e, quindi, anche politiche e istituzionali hanno implementato la mobilità tra gli Stati membri affermando una nuova cultura europea caratterizzata da contatti sempre più frequenti, mode comuni, intensità di viaggi e scambi, soprattutto fra i giovani. Tutto ciò ha permesso di raggiungere una dimensione europea maggiormente coesa grazie all'impegno degli Stati membri. Dunque, la normativa europea si è evoluta cercando di raggiungere il rispetto dei principi democratici, dei diritti umani e dell'integrazione europea.

La mobilità risulta essere un fattore determinante per l'integrazione europea, difatti è compito primario dell'Unione Europea quello di garantire condizioni di mobilità eque, riducendo le differenze che ancora oggi si riscontrano tra lavoratori di Stati membri differenti.

I diritti e i principi che sono stati esaminati, quali il diritto alla libera circolazione, al ricongiungimento familiare, alla non discriminazione, alla parità di trattamento, al trattamento nozionale, risultano essere imprescindibili. Il lavoratore migrante

non deve subire discriminazioni o abusi, e dunque deve essere trattato alle stesse condizioni del lavoratore dello Stato membro e deve essere tutelato dalla legge.

Anche la Corte di Giustizia, attraverso le sentenze susseguitesi negli anni, ha permesso una interpretazione estensiva dell'ordinamento comunitario.

Nonostante i successi ottenuti nel lungo processo che ha portato all'evoluzione della libera circolazione delle persone, va ribadito che esistono ancora limiti da superare per raggiungere la piena mobilità all'interno dell'Unione Europea.

6. BIBLIOGRAFIA O RIFERIMENTI

A. ARENA et al., *Mercato unico e libertà di circolazione nell'Unione Europea*, Giappichelli Editore, Torino 2016.

F. BATTAGLIA, *I differenti orientamenti giurisprudenziali in materia di accesso al pubblico impiego, fra atteggiamenti di chiusura e approcci più attenti al diritto dell'Unione Europea*, in *Federalismi.it*, 11 ottobre 2017.

F. MARONGIU BONAIUTI, *La legge applicabile alle prestazioni di sicurezza sociale nel regolamento Ce n. 883/2004*, in «Rivista del Diritto della Sicurezza sociale», aprile 2010.

F. BRONZINI, *La nozione comunitaria di lavoratore*, Atti del Convegno nazionale del Centro studi Domenico Napoletano, 20 aprile 2018.

F. BRUGALETTA, *Ricongiungimento familiare: come funziona la procedura*, in «Diritto e diritti», 24 agosto 2020.

V. PICCONE, *Parità di trattamento e principio di non discriminazione nell'ordinamento integrato*, in «Questione Giustizia», 15 febbraio 2017.

S. QUATRARO, *La partecipazione ai concorsi pubblici italiani dei cittadini stranieri (art. 45, par. 2, TFUE, art. 38, d. lgs. n. 165/2001, D.P.C.M. n. 174/1994). La pronuncia del Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, 25 giugno 2018, n. 9 ed il principio della "prevalenza" quale criterio orientativo per l'applicazione della "riserva di nazionalità" di cui al par. 4 dell'art. 45 del TFUE*, in «Il Diritto Amministrativo Rivista giuridica», 3 marzo 2021.

G. STROZZI, *Diritto dell'Unione Europea*, Giappichelli Editore, Torino 2015.

P. TOSI e F. LUNARDON, *Introduzione al diritto del lavoro*, Laterza Editore, Bari 2004.

7. SITOGRAFIA

www.treccani.it

www.curia.europa.eu

www.eur-lex.europa.eu

www.europeanpapers.eu

www.europarl.europa.eu

www.europa.eu

www.integrazionemigranti.gov.it