

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA, Prima Sezione – 19 giugno 2014

Tizzano, Relatore e Presidente di Sezione

Rinvio pregiudiziale – Articolo 45 TFUE – Direttiva 2004/38/CE – Articolo 7 – Nozione di “lavoratore” – Cittadina dell’Unione europea che ha rinunciato a lavorare a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto

L’articolo 45 TFUE deve essere interpretato nel senso che una donna, che smetta di lavorare o di cercare un impiego a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto, conserva la qualità di «lavoratore» ai sensi di tale articolo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un ragionevole periodo di tempo dopo la nascita di suo figlio.

Nella causa C-507/12, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla Supreme Court of the United Kingdom (Regno Unito), con decisione del 31 ottobre 2012, pervenuta in cancelleria l’8 novembre 2012, nel procedimento

Jessy Saint Prix
contro
Secretary of State for Work and Pensions,
con l’intervento di:
AIRE Centre,

LA CORTE (Prima Sezione),
(*omissis*)

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione della nozione di «lavoratore» ai sensi dell’articolo 45 TFUE e dell’articolo 7 della direttiva n. 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativa al diritto dei cittadini dell’Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati mem-

bri, che modifica il regolamento (CEE) n. 1612/68 ed abroga le direttive 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE (GU L 158, pag. 77, e rettifiche GU L 229, pag. 35, e GU 2005, L 197, pag. 34).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che oppone la sig.ra Saint Prix al Secretary of State for Work and Pensions (in prosieguo: il «Secretary of State») in merito al rifiuto di quest'ultimo di concederle un'indennità integrativa del reddito.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando da 2 a 4 e 31 della direttiva n. 2004/38 prevedono quanto segue:

«(2) La libera circolazione delle persone costituisce una delle libertà fondamentali nel mercato interno che comprende uno spazio senza frontiere interne nel quale è assicurata tale libertà secondo le disposizioni del trattato [CE].

(3) La cittadinanza dell'Unione dovrebbe costituire lo status fondamentale dei cittadini degli Stati membri quando essi esercitano il loro diritto di libera circolazione e di soggiorno. È pertanto necessario codificare e rivedere gli strumenti comunitari esistenti che trattano separatamente di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, studenti ed altre persone inattive al fine di semplificare e rafforzare il diritto di libera circolazione e soggiorno di tutti i cittadini dell'Unione.

(4) Per superare tale carattere settoriale e frammentario delle norme concernenti il diritto di libera circolazione e soggiorno e allo scopo di facilitare l'esercizio di tale diritto, occorre elaborare uno strumento legislativo unico per modificare parzialmente il regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio, del 15 ottobre 1968, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità [(GU L 257, pag. 2), come modificato dal regolamento (CEE) n. 2434/92 del Consiglio, del 27 luglio 1992 (GU L 245, pag. 1)] e per abrogare i seguenti testi legislativi: la direttiva n. 68/360/CEE del Consiglio, del 15 ottobre 1968, relativa alla soppressione delle restrizioni al trasferimento e al soggiorno dei lavoratori degli Stati membri e delle loro famiglie all'interno della Comunità [(GU L 257, pag. 13)]; la direttiva n. 73/148/CEE del Consiglio, del 21 maggio 1973, relativa alla soppressione delle restrizioni al trasferimento e al soggiorno dei cittadini degli

Stati membri all'interno della Comunità in materia di stabilimento e di prestazione di servizi [(GU L 172, pag. 14)]; la direttiva n. 90/364/CEE del Consiglio, del 28 giugno 1990, relativa al diritto di soggiorno [(GU L 180, pag. 26)]; la direttiva n. 90/365/CEE del Consiglio, del 28 giugno 1990, relativa al diritto di soggiorno dei lavoratori salariati e non salariati che hanno cessato la propria attività professionale [(GU L 180, pag. 28)] e la direttiva n. 93/96/CEE del Consiglio, del 29 ottobre 1993, relativa al diritto di soggiorno degli studenti [(GU L 317, pag. 59)].

(...)

(31) La presente direttiva rispetta i diritti e le libertà fondamentali e osserva i principi riconosciuti segnatamente dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; in conformità con il divieto di discriminazione contemplato nella Carta gli Stati membri dovrebbero dare attuazione alla presente direttiva senza operare tra i beneficiari della stessa alcuna discriminazione fondata su motivazioni quali sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza etnica, patrimonio, nascita, handicap, età o tendenze sessuali».

4 Ai sensi dell'articolo 1, lettera a), della direttiva n. 2004/38:

«La presente direttiva determina:

a) le modalità d'esercizio del diritto di libera circolazione e soggiorno nel territorio degli Stati membri da parte dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari».

5 L'articolo 7 della suddetta direttiva, intitolato «Diritto di soggiorno per un periodo superiore a tre mesi», prevede, ai suoi paragrafi 1 e 3, quanto segue:

«1. Ciascun cittadino dell'Unione ha il diritto di soggiornare per un periodo superiore a tre mesi nel territorio di un altro Stato membro, a condizione:

a) di essere lavoratore subordinato o autonomo nello Stato membro ospitante (...)

(...).

3. Ai sensi del par. 1, lettera a), il cittadino dell'Unione che abbia cessato di essere un lavoratore subordinato o autonomo conserva la qualità di

lavoratore subordinato o autonomo nei seguenti casi:

- a) l'interessato è temporaneamente inabile al lavoro a seguito di una malattia o di un infortunio;
- b) l'interessato, trovandosi in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata dopo aver esercitato un'attività per oltre un anno, si è registrato presso l'ufficio di collocamento competente al fine di trovare un lavoro;
- c) l'interessato, trovandosi in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata al termine di un contratto di lavoro di durata determinata inferiore ad un anno o venutosi a trovare in tale stato durante i primi dodici mesi, si è registrato presso l'ufficio di collocamento competente al fine di trovare un lavoro. In tal caso, l'interessato conserva la qualità di lavoratore subordinato per un periodo che non può essere inferiore a sei mesi;
- d) l'interessato segue un corso di formazione professionale. Salvo il caso di disoccupazione involontaria, la conservazione della qualità di lavoratore subordinato presuppone che esista un collegamento tra l'attività professionale precedentemente svolta e il corso di formazione seguito».

6 L'articolo 16, paragrafi 1 e 3, della medesima direttiva così dispone:

«1. 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. (...)

(...)

3. 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».

Il diritto del Regno Unito

7 La legge del 1992 sui contributi e sulle prestazioni in materia di previdenza sociale (Social Security Contributions and Benefits Act 1992) ed il regolamento (generale) del 1987 in materia di indennità integrativa del reddito [Income Support (General) Regulations 1987] costituiscono la nor-

mativa applicabile all'indennità integrativa del reddito.

8 L'indennità integrativa del reddito è una prestazione concessa in base al reddito a diverse categorie di persone, tra le quali figura, in forza dell'articolo 4ZA di detto regolamento, in combinato disposto con il punto 14, lettera b), dell'allegato 1B dello stesso regolamento, quella delle donne che sono o sono «state [incinte] ma solo per il periodo che inizia undici settimane prima della settimana presunta del parto e termina quindici settimane dopo la data della fine della gravidanza».

9 La concessione di detta prestazione presuppone, in particolare, ai sensi dell'articolo 124, par. 1, lettera b), della legge del 1992 sui contributi e sulle prestazioni in materia di previdenza sociale, che i redditi del beneficiario non superino l'«importo applicabile» stabilito. Se tale importo è pari a zero, non è concessa alcuna prestazione.

10 Ai sensi del punto 17 dell'allegato 7 del regolamento (generale) del 1987 in materia di indennità integrativa del reddito, l'importo applicabile stabilito per una «persona proveniente dall'estero» è pari a zero.

11 L'articolo 21AA, par. 1, di tale regolamento definisce la nozione di «persona proveniente dall'estero» come «un richiedente che non risieda abitualmente nel Regno Unito (...)».

12 Ai sensi dell'articolo 21AA, par. 2, di detto regolamento, per poter essere considerato residente abitualmente nel Regno Unito, colui che richiede l'indennità integrativa del reddito deve essere titolare di un «diritto di soggiorno» in tale Stato membro.

13 Ai sensi dell'articolo 21AA, par. 4, del medesimo regolamento:

«Un richiedente non è considerato persona proveniente dall'estero qualora sia:

- a) un lavoratore subordinato ai sensi della direttiva [2004/38];
- b) un lavoratore autonomo ai sensi di tale direttiva;
- c) una persona che conservi una delle qualità di cui supra, alle lettere a) o b), ai sensi dell'articolo 7, par. 3, di tale direttiva;
- d) una persona che sia un familiare, ai sensi dell'articolo 2 di tale direttiva, di una persona di cui supra, alle lettere a), b) o c);
- e) una persona che abbia un diritto di soggiorno permanente nel Regno Unito, ai sensi dell'articolo 17 di tale direttiva».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 La sig.ra Saint Prix è una cittadina francese giunta il 10 luglio 2006 nel Regno Unito, ove ha lavorato essenzialmente come insegnante ausiliaria dal 1° settembre 2006 al 1° agosto 2007. Successivamente, essa si è iscritta all'università di Londra ad un corso che le consentisse di ottenere un certificato di abilitazione all'insegnamento, il cui periodo di studi previsto era dal 17 settembre 2007 al 27 giugno 2008.

15 Durante tale periodo, ha avuto per lei inizio una gravidanza, con data prevista del parto il 2 giugno 2008.

16 Il 22 gennaio 2008, sperando di trovare lavoro in una scuola secondaria, la sig.ra Saint Prix si è iscritta ad un'agenzia di lavoro interinale e il 1° febbraio 2008 ha abbandonato il corso seguito presso l'università di Londra. Poiché non vi erano posti di lavoro disponibili presso una scuola secondaria, essa ha lavorato come interinale presso scuole materne. Il 12 marzo 2008, quasi al sesto mese di gravidanza, la sig.ra Saint Prix ha tuttavia abbandonato tale impiego, in quanto il lavoro, che consisteva nell'occuparsi di bambini delle scuole materne, era diventato troppo faticoso per lei. Essa ha cercato per alcuni giorni, senza successo, un lavoro più adatto al suo stato di gravidanza.

17 Il 18 marzo 2008, ossia undici settimane prima della data prevista del parto, la sig.ra Saint Prix ha presentato una domanda di indennità integrativa del reddito. Poiché tale domanda è stata respinta dal Secretary of State con decisione del 4 maggio 2008, essa ha proposto un ricorso dinanzi al First-tier Tribunal.

18 Il 21 agosto 2008, ossia tre mesi dopo la nascita prematura di suo figlio, la sig.ra Saint Prix ha ripreso il lavoro.

19 Con decisione del 4 settembre 2008, il First-tier Tribunal ha accolto il suo ricorso. Tuttavia, il 7 maggio 2010 l'Upper Tribunal ha accolto il ricorso proposto dal Secretary of State avverso tale decisione. Poiché la Court of Appeal ha confermato la decisione dell'Upper Tribunal, la Sig.ra Saint Prix ha adito il giudice del rinvio.

20 Quest'ultimo giudice si chiede se una donna incinta che cessi temporaneamente di lavorare a causa della gravidanza debba essere considerata un «lavoratore» ai fini della libera circolazione dei lavoratori sancita dall'articolo 45 TFUE e del diritto di soggiorno conferito dall'articolo 7 della direttiva n. 2004/38.

21 A tale proposito, il giudice del rinvio constata che né l'articolo 45 TFUE, né l'articolo 7 della citata direttiva, definiscono la nozione di lavoratore.

22 Pertanto, detto giudice considera, in sostanza, che, sebbene adottando la stessa direttiva il legislatore dell'Unione abbia avuto l'intenzione di codificare la legislazione e la giurisprudenza esistenti, esso non ha voluto tuttavia escludere un'evoluzione ulteriore della nozione di lavoratore in considerazione di situazioni non espressamente previste al momento di tale adozione. Di conseguenza, la Corte potrebbe, tenendo conto di circostanze particolari quali quelle che caratterizzano la gravidanza e il periodo immediatamente successivo al parto, decidere di estendere tale nozione alle donne incinte che lasciano il proprio impiego per un periodo ragionevole.

23 Ciò considerato, la Supreme Court of the United Kingdom ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il diritto di soggiorno conferito a un "lavoratore subordinato" dall'articolo 7 della direttiva [2004/38] debba essere interpretato nel senso che si applica soltanto alle persone che i) si trovano in un rapporto di lavoro esistente, ii) sono, quantomeno in alcune circostanze, alla ricerca di un'occupazione, o iii) rientrano nell'ambito di applicazione delle ipotesi previste dall'articolo 7, par. 3 [di tale direttiva], oppure se [l']articolo [7 di detta direttiva] debba essere interpretato nel senso che non osta a riconoscere tale diritto ad altre persone che conservano la qualità di "lavoratori subordinati" a tal fine.

2) a) Se, in quest'ultimo caso, esso si applichi ad una donna che, ragionevolmente, abbia cessato di lavorare o abbia interrotto la ricerca di un'occupazione, a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto.

b) In caso affermativo, se essa abbia diritto all'applicazione della definizione, fornita dal diritto nazionale, del momento in cui tale scelta è ragionevole».

1 Sulle questioni pregiudiziali

24 Con le sue questioni, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione, e in particolare, gli articoli 45 TFUE e 7 della direttiva n. 2004/38, debbano essere interpretati nel senso che una donna, che cessi di lavorare o di cercare

un impiego a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto, conservi la qualità di «lavoratore» ai sensi dei suddetti articoli.

25 Al fine di rispondere a tali questioni, è opportuno innanzitutto ricordare che dai considerando terzo e quarto della citata direttiva risulta che quest'ultima ha lo scopo di superare un approccio settoriale e frammentario del diritto fondamentale e individuale dei cittadini dell'Unione di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, ai fini di agevolare l'esercizio di tale diritto mediante l'elaborazione di un atto legislativo unico che codifichi e riveda gli strumenti del diritto dell'Unione anteriori a tale medesima direttiva (v., in tal senso, sentenza Ziolkowski e Szeja, C-424/10 e C-425/10, EU:C:2011:866, punto 37).

26 A tale proposito, dall'articolo 1, lettera a), della direttiva n. 2004/38 risulta che quest'ultima mira a precisare le condizioni di esercizio di tale diritto, tra le quali figura, per quanto concerne i soggiorni di durata superiore a tre mesi, in particolare, quella prevista dall'articolo 7, par. 1, lettera a), di tale direttiva, secondo la quale i cittadini dell'Unione devono possedere la qualità di lavoratore subordinato o di lavoratore autonomo nello Stato membro ospitante (v., in tal senso, sentenza Brey, C-140/12, EU:C:2013:565, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

27 L'articolo 7, par. 3, della citata direttiva precisa che, ai sensi dell'articolo 7, par. 1, lettera a), della stessa direttiva, il cittadino dell'Unione che abbia cessato di essere un lavoratore subordinato o autonomo conserva, nondimeno, la qualità di lavoratore in casi particolari, ossia qualora egli sia temporaneamente inabile al lavoro a seguito di una malattia o di un infortunio, qualora in talune ipotesi si trovi in stato di disoccupazione involontaria o ancora qualora segua, a determinate condizioni, un corso di formazione professionale.

28 Orbene, si deve rilevare che l'articolo 7, par. 3, della direttiva n. 2004/38 non prevede espressamente il caso di una donna che si trovi in una situazione particolare a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto.

29 A tale riguardo, si deve ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la gravidanza deve essere nettamente distinta dalla malattia nel senso che lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico (v., in tal senso, in particolare, sentenza Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

30 Ne consegue che una donna che si trovi nella situazione della sig.

ra Saint Prix, che cessi temporaneamente di lavorare a causa delle ultime fasi della gravidanza e del periodo successivo al parto, non può essere qualificata come persona temporaneamente inabile al lavoro a seguito di una malattia, ai sensi dell'articolo 7, par. 3, lettera a), della direttiva n. 2004/38.

31 Tuttavia, non risulta né dall'articolo 7 di detta direttiva nel suo complesso, né da altre disposizioni della stessa direttiva che, in siffatte circostanze, un cittadino dell'Unione che non soddisfi le condizioni previste da detto articolo sia, per tale ragione, sistematicamente privato dello status di «lavoratore», ai sensi dell'articolo 45 TFUE.

32 Infatti, la codificazione, voluta dalla citata direttiva, degli strumenti del diritto dell'Unione anteriori alla stessa, che mira espressamente ad agevolare l'esercizio del diritto dei cittadini dell'Unione di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, non può di per sé limitare la portata della nozione di lavoratore ai sensi del Trattato FUE.

33 A tale riguardo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «lavoratore», ai sensi dell'articolo 45 TFUE, in quanto definisce l'ambito di applicazione di una libertà fondamentale prevista dal Trattato FUE, deve essere interpretata estensivamente (v., in tal senso, sentenza N., C-46/12, EU:C:2013:97, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

34 È in tale prospettiva che la Corte ha affermato che ogni cittadino di uno Stato membro, indipendentemente dal suo luogo di residenza e dalla sua cittadinanza, che si sia avvalso del diritto alla libera circolazione dei lavoratori e abbia esercitato un'attività lavorativa in uno Stato membro diverso da quello di residenza, rientra nella sfera di applicazione dell'articolo 45 TFUE (v., in particolare, sentenze Ritter-Coulais, C-152/03, EU:C:2006:123, punto 31, e Hartmann, C-212/05, EU:C:2007:437, punto 17).

35 In tal modo la Corte ha precisato anche che, nell'ambito dell'articolo 45 TFUE, deve considerarsi lavoratore la persona che fornisce, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni a corrispettivo delle quali riceve una retribuzione. Una volta cessato il rapporto di lavoro, l'interessato perde, in linea di principio, la qualità di lavoratore, fermo restando tuttavia che, da un lato, questa qualifica può produrre taluni effetti dopo la cessazione del rapporto di lavoro e che, dall'altro, una persona all'effettiva ricerca di un impiego deve del pari essere qualificata come lavoratore (sentenza Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

36 Di conseguenza, e ai fini della presente causa, occorre sottolineare che la libera circolazione dei lavoratori implica il diritto per i cittadini degli Stati membri di circolare liberamente nel territorio degli altri Stati membri e di soggiornarvi al fine di cercarvi un lavoro (v., in particolare, sentenza Antonissen, C-292/89, EU:C:1991:80, punto 13).

37 Ne consegue che la qualifica di lavoratore ai sensi dell'articolo 45 TFUE, nonché i diritti derivanti da un siffatto status, non dipendono necessariamente dall'esistenza o dalla effettiva prosecuzione di un rapporto di lavoro (v., in tal senso, sentenza Lair, 39/86, EU:C:1988:322, punti 31 e 36).

38 In tali condizioni, non si può affermare, contrariamente a quanto asserito dal governo del Regno Unito, che l'articolo 7, par. 3, della direttiva n. 2004/38 elenchi in maniera esaustiva le circostanze nelle quali un lavoratore migrante, che non si trovi più in un rapporto di lavoro, possa tuttavia continuare a beneficiare di detto status.

39 Nella fattispecie, dalla decisione di rinvio emerge che, senza che ciò sia contestato dalle parti nel procedimento principale, la sig.ra Saint Prix ha svolto attività subordinate nel territorio del Regno Unito, prima di cessare di lavorare, meno di tre mesi prima della nascita di suo figlio, a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo immediatamente successivo al parto. Senza aver lasciato il territorio di tale Stato membro durante il periodo di interruzione della sua attività professionale, essa ha ripreso a lavorare tre mesi dopo la nascita di suo figlio.

40 Orbene, la circostanza che dette limitazioni costringano una donna a cessare di esercitare un'attività subordinata durante il periodo necessario al suo ristabilimento non è, in linea di principio, idonea a privare tale persona della qualità di «lavoratore», ai sensi dell'articolo 45 TFUE.

41 Infatti, la circostanza che una siffatta persona non sia stata effettivamente presente sul mercato del lavoro dello Stato membro ospitante per alcuni mesi non implica che tale persona abbia cessato di far parte di detto mercato durante tale periodo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un termine ragionevole dopo il parto (v., per analogia, sentenza Orfanopoulos e Oliveri, C-482/01 e C-493/01, EU:C:2004:262, punto 50).

42 Per determinare se il periodo intercorso tra il parto e la ripresa del lavoro possa essere considerato ragionevole, è compito del giudice nazionale interessato tenere conto di tutte le circostanze specifiche del proce-

dimento principale e delle norme nazionali applicabili che disciplinano la durata del congedo di maternità, conformemente all'articolo 8 della direttiva n. 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, par. 1 della direttiva n. 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1).

43 La soluzione accolta al punto 41 della presente sentenza è conforme alla finalità, perseguita dall'articolo 45 TFUE, di consentire ad un lavoratore di spostarsi liberamente nell'ambito del territorio degli altri Stati membri e di soggiornarvi al fine di svolgervi un'attività lavorativa (v. sentenza Uecker e Jacquet, C-64/96 e C-65/96, EU:C:1997:285, punto 21).

44 Infatti, come affermato dalla Commissione europea, una cittadina dell'Unione sarebbe dissuasa dall'esercitare il suo diritto di libera circolazione se, nel caso in cui fosse incinta nello Stato ospitante e lasciasse per tale motivo il suo impiego, sia pur soltanto per un breve periodo, essa rischiasse di perdere la qualità di lavoratore in tale Stato.

45 Inoltre, va ricordato che il diritto dell'Unione garantisce alle donne una tutela particolare in caso di maternità. A tale proposito, occorre rilevare che l'articolo 16, par. 3, della direttiva n. 2004/38, prevede, ai fini del calcolo del periodo ininterrotto di cinque anni di soggiorno nel territorio dello Stato membro ospitante che consente ai cittadini dell'Unione di acquisire il diritto di soggiorno permanente in tale territorio, che la continuità della residenza non è pregiudicata, in particolare, da un'assenza di dodici mesi consecutivi al massimo dovuta a motivi rilevanti, quali gravidanza e maternità.

46 Orbene, in forza di tale tutela, se un'assenza motivata da un evento rilevante come la gravidanza o la maternità non pregiudica la continuità della residenza di cinque anni nello Stato membro ospitante necessaria per la concessione di tale diritto, le limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo immediatamente successivo al parto, che costringono una donna a smettere temporaneamente di lavorare, non possono, a fortiori, comportare per quest'ultima la perdita della qualità di lavoratore.

47 Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, si deve rispondere alle questioni pregiudiziali poste dal giudice del rinvio dichiarando che l'articolo 45 TFUE deve essere interpretato nel senso che una donna, che smetta di lavorare o di cercare un impiego a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto,

conserva la qualità di «lavoratore» ai sensi di tale articolo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un ragionevole periodo di tempo dopo la nascita di suo figlio.

Sulle spese

48 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

L'articolo 45 TFUE deve essere interpretato nel senso che una donna, che smetta di lavorare o di cercare un impiego a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto, conserva la qualità di «lavoratore» ai sensi di tale articolo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un ragionevole periodo di tempo dopo la nascita di suo figlio.

La cessazione temporanea del rapporto di lavoro a causa della gravidanza non pregiudica lo *status* di lavoratrice

Chiara Garbuio
(Dottoressa magistrale in Giurisprudenza)

Abstract In case C-507/11 the Court of Justice of the European Union has been referred the question if a Union citizen who resides and works in a Member State other than her own who temporarily stops working because of the constraints of pregnancy and the immediate aftermath of childbirth is to be treated as a 'worker' for the purposes of Article 7 of Directive 2004/38/EC ('the Citizenship Directive'). Indeed, article 7(3) of directive specifies the circumstances in which a migrant who is no longer in an employment relationship may however retain the status of worker but it doesn't mention pregnancy. In its judgment, the Court of Justice considers that a woman in such that situation can anyway retain the status of 'worker'. The Court underlines that the notion of 'worker' has always been interpreted in a broad way, as long as it defines the scope of a fundamental freedom provided under the Treaty (the right of EU citizens to move freely within the territory of other Member States and to stay there seeking employment). Moreover, the Court states that the 'Citizenship Directive' does not list exhaustively the circumstances in which a migrant worker who is no longer in employment may retain the status of worker and it can't, in anyway, limit the scope of the concept of worker within the meaning of the TFEU.

Sommario 1. Premessa. - 2. I fatti. - 3. La direttiva sulla cittadinanza, il diritto primario e la nozione di lavoratore. - 4. La decisione della Corte di giustizia. - 5. Osservazioni conclusive.

1 Premessa

Con la sentenza qui annotata¹, la Corte di giustizia dell'Unione europea si è nuovamente pronunciata in merito all'estensione della qualifica di "lavoratore" ai fini dell'esercizio del diritto alla libera circolazione sancito dall'art. 45 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e più specificatamente dell'esercizio del diritto di soggiorno conferito ai lavoratori dall'art. 7 della direttiva n. 2004/38/CE (c.d. "direttiva sulla cittadinanza")². La sentenza è giunta a seguito della domanda di rinvio pregiudiziale di interpretazione promossa dalla *Supreme Court of the United Kingdom* (in prosieguo anche solo "Corte Suprema"): attraverso i quesiti formulati, il giudice del rinvio ha chiesto alla Corte di giustizia di stabilire

1 Sentenza 19 giugno 2014, Saint Prix, C-507/12, EU:C:2014:2007.

2 Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, in *G.U.U.E.* n. L 229 del 29 giugno 2004.

se una donna, di cittadinanza francese ma trasferitasi nel Regno Unito, che ha lasciato temporaneamente il lavoro a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo immediatamente successivo al parto possa essere comunque considerata una "lavoratrice" ai fini dell'applicazione delle succitate norme. Dal pronunciamento dei giudici di Lussemburgo, infatti, dipendeva il diritto in capo alla donna a beneficiare di un'indennità integrativa del reddito prevista dalla normativa nazionale del Regno Unito in favore dei cittadini britannici nonché dei cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea a patto che quest'ultimi godano del diritto di soggiorno di cui all'art. 7 della direttiva sulla cittadinanza.

2 I fatti

La cittadina francese Jessy Saint Prix ha esercitato il diritto alla libera circolazione nell'intento di proseguire la professione di insegnante, che già esercitava nel suo Paese d'origine, anche nel Regno Unito: giunta, infatti, nel luglio del 2006, per quasi un anno, tra l'ottobre dello stesso anno e l'agosto 2007, ha trovato impiego come insegnante ausiliaria, frequentando poi un corso di specializzazione presso l'Università di Londra per ottenere il certificato per l'abilitazione all'insegnamento a partire dal settembre del 2007. Nel gennaio del 2008 la Saint Prix ha scoperto di essere in stato interessante e ha deciso, pertanto, di ritirarsi dal corso universitario che frequentava e di iscriversi ad una agenzia interinale per il tramite della quale ha lavorato come ausiliaria nelle scuole materne tra febbraio e marzo 2008. Giunta al sesto mese di gravidanza, a metà marzo 2008, ha lasciato quest'ultimo impiego perché eccessivamente faticoso, con il proposito di cercarne uno più confacente alle sue condizioni fisiche. La ricerca si è tuttavia rivelata infruttuosa. La sig.ra Saint Prix, rimasta disoccupata, ha trovato un nuovo impiego e ha dunque ripreso a lavorare tre mesi dopo la nascita del figlio, avvenuta prematuramente il 21 maggio 2008.

Durante il periodo di inattività, precisamente undici settimane prima della data presunta del parto, la cittadina francese, su consiglio del suo medico curante, ha presentato, come consentito dalla disciplina vigente del Regno Unito³, una richiesta di indennità integrativa del reddito riservata, tra gli altri, alle donne incinte siano esse occupate o in cerca di occupazione (c.d. "income support"⁴): detta domanda è stata però respinta dal competente

3 *Social Security Contributions and Benefits Act* del 1992 e *Income Support General Regulations* del 1987.

4 L'*income support* consiste in una prestazione economica di natura non contributiva concessa, sulla base del reddito, ad alcune categorie di soggetti residenti nel Regno Unito fra cui le donne durante il periodo compreso tra le undici settimane prima della data presunta del

Secretary of State for Work and Pensions con provvedimento di diniego successivamente ritenuto illegittimo dal *First Tier Tribunal*, adito dalla *Saint Prix* in ricorso avverso il provvedimento stesso.

Il *Secretary of State* si era rifiutato di elargire la richiesta prestazione economica sulla base della considerazione che la cittadina francese, al momento della richiesta, fosse priva di occupazione e quindi, non rientrando neppure in quelle specifiche ipotesi derogatorie di cui al par. n. 3 dell'art. 7 della direttiva n. 2004/38⁵, non godesse della qualifica di lavoratore necessaria per poter usufruire di tale prestazione da parte dei cittadini dell'Unione come lei non residenti nel Regno Unito.

Dopo due ulteriori gradi di giudizio che, accogliendo la tesi del *Secretary of State*, riformavano l'iniziale decisione favorevole alla ricorrente, la questione è giunta al cospetto dei giudici di Lussemburgo allorché la Corte Suprema, cui ricorreva in ultima istanza la neomamma, ha ritenuto che per mettere un punto all'intera vicenda fosse necessario richiedere una lettura interpretativa delle summenzionate norme di diritto dell'Unione, dalla quale sarebbe quindi dipeso l'accoglimento o meno delle istanze promosse dalla *Saint Prix*⁶: infatti, come detto, per il diritto nazionale britannico i cittadini dell'Unione europea che si trovano nel Regno Unito in qualità di "lavoratori" ai sensi del diritto dell'Unione sono posti sullo stesso piano, in merito al diritto di beneficiare dell'*income support*, rispetto a coloro che sono residenti abituali nel Regno Unito.

Le questioni pregiudiziali sono state proposte alla Corte Suprema poiché sebbene fosse pacifico che la *Saint Prix* non rientrasse in alcuna delle situazioni espressamente indicate all'art. 7 della direttiva sulla cittadinanza e sebbene la direttiva stessa fosse evidentemente stata emanata con l'intento di cristallizzare la giurisprudenza anteriore ad essa⁷, si rifiutava

parto e le quindici settimane successive. Per beneficiarne, oltre al requisito della residenza, il reddito da lavoro del richiedente non deve superare un certo importo, ma non può nemmeno essere nullo, cioè pari a zero. Per le persone provenienti dall'estero, cioè a dire coloro che non risiedono abitualmente nel Regno Unito, l'importo è ritenuto *ex lege* pari a zero (cfr. l'art. 124, par. 1, lett. b), del *Social Security Contributions and Benefits Act* del 1992) a meno che questi non siano titolari di un diritto di soggiorno permanente nel Regno Unito ovvero, tra le varie ipotesi, siano considerabili quali lavoratori (subordinati o autonomi) ai sensi della direttiva n. 2004/38/CE.

5 Tale norma elenca alcune categorie di soggetti che pur non essendo attualmente occupati conservano la qualifica di lavoratore. V. meglio *infra*.

6 La Corte Suprema, rilevato che né la tesi della sig.ra *Saint Prix*, né quella del *Secretary of State* fossero pacificamente sostenute dal diritto dell'Unione europea e dai precedenti della Corte di giustizia (c.d. "*acte clair*"), ha dovuto rivolgersi alla Corte di Lussemburgo in quanto giudice di ultima istanza su cui grava l'obbligo di formulare il rinvio pregiudiziale ai sensi dell'art. 267, par. 3, TFUE.

7 Apparentemente, infatti, l'art. 7, par. 3, della succitata direttiva pare ricomprendere in modo esaustivo tutte le ipotesi in cui un cittadino dell'Unione che abbia usufruito del diritto alla libera circolazione mantenga il diritto di soggiorno nello stato ospitante anche qualora

di considerare come aprioristicamente preclusa ogni ulteriore evoluzione interpretativa del concetto di “lavoratore” che potesse ricomprendere tutte quelle ipotesi non specificatamente contenute in detta direttiva, come appunto la gravidanza, momento peculiare nella vita di una lavoratrice che non può essere assimilato *tout court* alla malattia o alla inabilità.

In concreto, pertanto, i giudici di ultima istanza, attraverso le questioni pregiudiziali di cui hanno investito la Corte di giustizia, chiedono:

- a) se le eccezioni per il mantenimento della qualifica di lavoratore di cui al par. 3 dell’art. 7 costituiscano un *numerus clausus* ai fini del diritto di soggiorno di cui al precedente par. n. 1, ovvero se siano ammissibili ulteriori ipotesi, non espressamente contemplate dalla norma, in cui un soggetto che abbia cessato di lavorare mantenga comunque la qualifica di lavoratore;
- b) se, qualora siano ammissibili altre ipotesi, una donna che abbia cessato di lavorare a causa delle condizioni fisiche degli ultimi mesi precedenti il parto e di quelle successive ad esso rientri tra dette ulteriori ipotesi e quindi mantenga la qualifica di lavoratrice ai fini dell’applicazione del diritto dell’Unione e in particolare della direttiva sulla cittadinanza;
- c) se, in caso affermativo, la donna possa godere dell’applicazione della definizione fornita dal diritto nazionale, dal momento che è una scelta ragionevole.

La Corte di giustizia, a fronte di una lettura estensiva dell’art. 45 TFUE, concluderà nel senso di ammettere che una donna che abbandona la sua occupazione a causa delle condizioni fisiche determinate dalla gravidanza, non perde la qualifica di lavoratore, ma solo a condizione che riprenda a lavorare entro un ragionevole lasso di tempo successivo al parto.

Per comprendere la conclusione adottata dai giudici lussemburghesi è utile analizzare brevemente i principi e la normativa collegata ai quesiti summenzionati.

abbia cessato di essere lavoratore subordinato o autonomo. Ai sensi del par. 3 il cittadino dell’Unione che abbia cessato di essere un lavoratore subordinato o autonomo conserva la qualifica di lavoratore se «a) l’interessato è temporaneamente inabile al lavoro a seguito di una malattia o di un infortunio; b) l’interessato, trovandosi in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata dopo aver esercitato un’attività per oltre un anno, si è registrato presso l’ufficio di collocamento competente al fine di trovare un lavoro; c) l’interessato, trovandosi in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata al termine di un contratto di lavoro di durata determinata inferiore ad un anno o venutosi a trovare in tale stato durante i primi dodici mesi, si è registrato presso l’ufficio di collocamento competente al fine di trovare un lavoro [...]; d) l’interessato segue un corso di formazione professionale. Salvo il caso di disoccupazione involontaria, la conservazione della qualità di lavoratore subordinato presuppone che esista un collegamento tra l’attività professionale precedentemente svolta e il corso di formazione seguito».

3 La direttiva sulla cittadinanza, il diritto primario e la nozione di lavoratore

La direttiva n. 2004/38/CE⁸, insieme al regolamento UE n. 492/2011⁹, costituisce la disciplina di riferimento in materia di libera circolazione e soggiorno dei cittadini dell'Unione nel territorio degli Stati membri. Pensata come «*strumento legislativo unico per superare [il] carattere settoriale e frammentario delle norme concernenti*»¹⁰ tali diritti e facilitarne l'esercizio, la direttiva regola il diritto di circolare e soggiornare in uno Stato membro diverso dal proprio di cittadinanza, qualificando il tipo di soggiorno nello Stato ospitante in base alla durata del medesimo: se l'art. 6 stabilisce che per soggiorni inferiori ai tre mesi è fatto divieto per lo stato ospitante di imporre specifiche condizioni e formalità diverse dal possesso di una carta di identità o di un passaporto in corso di validità, l'art. 7, par. 1, prevede che un soggiorno superiore ai tre mesi sia concesso solamente al lavoratore subordinato o autonomo, ai familiari del lavoratore, a colui che frequenti un corso di studi anche professionale, a colui che, benché inattivo, sia in possesso un'assicurazione malattia e di risorse economiche sufficienti da non divenire un onere per lo Stato ospitante. Al par. 3 del medesimo art. 7 si precisa che, allorché un soggetto abbia cessato di lavorare nel territorio dello Stato ospitante, egli conserva comunque la qualifica di lavoratore e il conseguente diritto di soggiorno ai sensi del precedente p. 1, ma solo se è temporaneamente inabile a causa di una malattia o di un infortunio, ovvero se, in stato di disoccupazione involontaria, si è iscritto al competente ufficio di collocamento, ovvero ancora se frequenta un corso di formazione professionale. Non viene quindi menzionata l'ipotesi di abbandono del lavoro a causa dello stato di gravidanza.

Se dunque tale è il diritto secondario di riferimento in materia di circolazione dei lavoratori e tali sono i casi in cui, pur non sussistendo nell'attualità un rapporto di lavoro, il lavoratore mantiene il suo *status*, allora la sig.ra Saint Prix, che ha lasciato volontariamente il lavoro perché in stato interessante, non avrebbe potuto essere qualificata lavoratrice al momento in cui ha presentato la richiesta per ottenere l'*income support*.

Eppure, come anticipato, la Corte di giustizia è giunta a diversa conclusione.

8 Per un commento esaustivo cfr. E. GUILD, S. PEERS, J. TOMKIN (a cura di), *The EU Citizenship Directive: A Commentary*, Oxford, 2014. Cfr., altresì, B. NASCIBENE, F. ROSSI DAL POZZO, *Diritti di cittadinanza e libertà di circolazione nell'Unione europea*, Padova, 2012, *passim*.

9 Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione, in *G.U.U.E.* n. L 141 del 27 maggio 2011.

10 Cfr. il 4° *considerando* della direttiva n. 2004/38/CE.

4 La decisione della Corte di giustizia

Osserva, infatti, la Corte che la nozione di lavoratore edificata dall'art. 7 della direttiva sulla cittadinanza non può dirsi esaustiva della nozione di lavoratore che ne rappresenta il vero fondamento, cioè a dire quella di cui all'art. 45 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea.

Vero, infatti, come detto, che la direttiva è stata emanata, tra l'altro, con lo scopo precipuo di codificare la lunga e risalente giurisprudenza che fino al 2004 aveva dato senso e contenuto alla laconica disposizione di cui all'art. 45 TFUE circa il concetto di lavoratore, ma altrettanto vero è, secondo la Corte di Lussemburgo, che «*la codificazione, voluta dalla citata direttiva, degli strumenti del diritto dell'Unione di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, non può di per sé limitare la portata della nozione di lavoratore ai sensi del Trattato FUE*»¹¹.

La direttiva fotografa, insomma, la nozione di lavoratore così come disegnata dal diritto vivente al momento della sua adozione, ma non può certamente limitare l'ulteriore evoluzione e l'espansione del concetto medesimo. In primo luogo poiché al diritto derivato non è consentito comprimere i diritti sanciti dalle disposizioni dei Trattati costitutivi (ossia dal diritto primario)¹²; in secondo luogo poiché il diritto derivato in esame si è prefisso l'obiettivo di agevolare l'esercizio del diritto di circolare e soggiornare ai cittadini dell'Unione e non di limitarlo¹³; in terzo luogo poiché non emerge, né dall'art. 7, né da una lettura complessiva della direttiva, che un soggetto privo dei requisiti richiesti dalla disposizione medesima sia per ciò stesso escluso dall'alveo della nozione di lavoratore¹⁴, nozione che quindi nasce e si evolve in relazione esclusiva all'odierno art. 45 TFUE.

Nell'elencare quali siano i diritti attribuiti ai cittadini dell'Unione europea, l'art. 20 TFUE pone *in primis* quelli di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli altri Stati membri: l'art. 45 TFUE si pone dunque in un rapporto da *genus a species* conferendo questi specifici diritti in capo ad una particolare categoria di cittadini, i lavoratori subordinati, i quali, dati i fini peculiari dell'ordinamento europeo, fin dalle sue origini, sono stati garantiti nei loro spostamenti intracomunitari in quanto elemento indispensabile nella costruzione di un mercato unico¹⁵. L'art. 45 TFUE, di cui

11 Così la Corte al punto 32 della sentenza qui annotata.

12 Cfr. sentenza del 13 dicembre 1983, *Commissione/Consiglio*, 218/82, EU:C:1983:369, punto 15. V. anche le sentenze del 26 giugno 2007, *Ordre des barreaux francophones et germanophone e a.*, C-305/05, EU:C:2007:383, punto 28, e del 19 novembre 2009, *Sturgeon e a.*, cause C-402/07 e C-432/07, EU:C:2009:716, punto 48 e la giurisprudenza ivi citata.

13 V. il 1°, 2°, 3° e 4° *considerando* della direttiva n. 2004/38/CE.

14 Cfr. il punto 31 della esaminanda sentenza.

15 Questo aspetto è ribadito anche dalla direttiva n. 2004/38/CE che al 2° *considerando*

la Corte di giustizia ha da tempo riconosciuto l'efficacia diretta¹⁶, assurge a disposizione miliare in tema di circolazione dei lavoratori, stabilendo il generale divieto di discriminazione fondata sulla nazionalità relativamente ad impiego, retribuzione e altre condizioni di lavoro (par. 2); ma più a monte garantisce primariamente il diritto di rispondere ad offerte di lavoro effettive; di spostarsi liberamente nel territorio degli Stati membri a tal fine; di prendere dimora in uno degli stessi al fine di ivi svolgere l'attività lavorativa; di rimanere sul territorio dello Stato membro anche dopo aver occupato un impiego.

Ricordano i giudici della esaminanda sentenza che, per consolidata giurisprudenza della Corte che rappresentano, definendo l'art. 45 TFUE i contorni applicativi di un diritto fondamentale sancito dal diritto primario, il concetto di lavoratore ivi enunciato non può in alcun modo essere interpretato restrittivamente¹⁷. Anzi, esso, con il trascorrere degli anni e delle pronunce, si è evoluto al punto da affrancarsi dalle definizioni giuridiche elaborate nei vari Stati membri per assurgere ad autonoma definizione comunitaria¹⁸ che prescinde dal tempo determinato o indeterminato del contratto, dal livello più o meno elevato di retribuzione, dalle ore settimanali esercitate. In altra occasione la Corte si spinse fino ad affermare che benché «una volta cessato il rapporto di lavoro, l'interessato perde in linea di principio, la qualità di lavoratore, [tuttavia] da un lato, questa qualifica può produrre taluni effetti dopo la cessazione del rapporto di lavoro [...], dall'altro una persona all'effettiva ricerca di un impiego deve del pari essere qualificata come lavoratore»¹⁹.

ricorda come «la libera circolazione delle persone costituisce una delle libertà fondamentali nel mercato interno che comprende uno spazio senza frontiere interne nel quale è assicurata tale libertà secondo le disposizioni del trattato».

16 Cfr. la sentenza del 4 dicembre 1974, *Van Duyn*, 41/74, EU:C:1974:133, e la sentenza del 26 gennaio 1999, *Terhoeve*, C-18/95, EU:C:1999:22.

17 Il principio è confermato dalla stessa Corte nella recente sentenza del 21 febbraio 2013, *N.*, C-46/12, EU:C:2013:97, ove, al punto 39, sottolinea come «secondo una giurisprudenza costante, la nozione di «lavoratore», in forza dell'articolo 45 TFUE, riveste una portata autonoma propria del diritto dell'Unione e non deve essere interpretata in modo restrittivo» (v. in tal senso le sentenze del 3 luglio 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, punto 16, e del 6 novembre 2003, *Ninni-Orasche*, C-413/01, EU:C:2003:600, punto 23).

18 Sul punto G. TESAURO, *Diritto dell'Unione europea*⁷, 2012, Padova, p. 498 ss.; B. NASCIMBENE, F. ROSSI DAL POZZO, *Diritti di cittadinanza e libertà di circolazione nell'Unione europea*, cit., p. 160; l'esigenza di avere una nozione comunitaria di lavoratore, soprattutto per quanto riguarda il lavoro subordinato, muove dalla necessità di impedire agli Stati di manipolare la nozione e limitare in tal modo la libera circolazione dei lavoratori, finanche nel godimento delle prestazioni sociali e di ciò si rende conto la Corte già in una sentenza del 19 marzo 1964 (sentenza del 19 marzo 1964, *Unger*, 75/63, EU:C:1964:19).

19 Così il punto 26 della sentenza del 13 dicembre 2012, *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798.

Alla luce poi del principio affermato nella sentenza *Lair*²⁰, ove si è sostenuto che la qualifica di lavoratore e i diritti derivanti da questo status «*non dipendono necessariamente dall'esistenza o dalla effettiva prosecuzione di un rapporto di lavoro*», la Corte, nella sentenza qui annotata, non vede ostacoli all'inserimento della fattispecie in esame nelle maglie dell'art. 45 TFUE.

Dunque avendo in mente il percorso giurisprudenziale precedente, i giudici della Corte non possono che constatare, diversamente da quanto invocato nel caso *de quo* dal *Secretary of State* che «*l'articolo 7, paragrafo 3 della direttiva [non elenca] in maniera esaustiva le circostanze nelle quali un lavoratore migrante, che non si trovi più in un rapporto di lavoro, possa tuttavia continuare a beneficiare di questo status*»²¹, sicché, se la sig.ra Saint Prix legittimamente rientra nell'alveo del concetto di lavoratore di cui all'art. 45 TFUE, giocoforza si deve ammettere la sua inclusione nelle ipotesi di cui alla direttiva (che al Trattato costantemente e implicitamente rimanda). Da un lato infatti una lettura restrittiva della nozione di lavoratore svilirebbe la libertà di circolare liberamente²² così come sancita dall'art. 45 medesimo e ripresa finanche dalla direttiva sulla cittadinanza; dall'altro, puntualizzano i giudici di Lussemburgo, una lavoratrice che nelle condizioni della Saint Prix è costretta, suo malgrado, a cessare l'attività per portare a termine la gravidanza ma la riprende entro un termine ragionevole dalla data del lieto evento, non può affatto considerarsi esclusa dal mercato del lavoro dello Stato ospitante poiché in concreto mai da questo definitivamente uscita²³.

A riprova della conclusione cui perviene, la Corte osserva che se l'art. 16, par. 3, della direttiva n. 2004/38 esclude espressamente che la maternità possa pregiudicare il calcolo del periodo ininterrotto di cinque anni di soggiorno per ottenere il diritto di soggiorno permanente presso lo Stato ospitante, *a fortiori* non può il medesimo lasso di tempo determinare la perdita della qualifica di lavoratrice.

A nulla quindi rileva che tra le ipotesi contemplate dall'art. 7, par. 3, non compaia la gravidanza. Si è infatti sottolineato come la norma *de qua* non sia esaustiva rispetto all'enorme ventaglio di casi in cui un lavoratore mantenga questo status nonostante non sia impegnato in un rapporto di lavoro e come, pertanto, l'elenco che essa propone non rappresenti un *numerus clausus*. L'Avvocato generale, nelle sue conclusioni, temendo la creazione

20 Sentenza del 21 giugno 1988, *Lair*, 39/86, EU:C:1988:322.

21 In questi termini il punto 38 della esaminanda sentenza.

22 I giudici sostengono che una lavoratrice sarebbe dissuasa dall'esercitare il diritto alla circolazione sul territorio dell'Unione se il suo status venisse messo a rischio dalla gravidanza.

23 Il ragionamento giuridico seguito dalla Corte nasce da un'analogia con la sentenza *Orfanopoulos* (sentenza del 29 aprile 2004, *Orfanopoulos e Oliveri*, C-482/01 e C-493/01, EU:C:2004:262) che a sua volta richiama la sentenza del 10 febbraio 2000, *Nazli*, C-340/97, EU:C:2000:77, punto 40.

giurisprudenziale di una «*nuova categoria di lavoratori*» non prevista dalla disposizione, proponeva l'inserimento della gravidanza nell'alveo della lett. a), di cui all'art 7, par. 3, vale a dire nell'ipotesi della temporanea inabilità al lavoro causata da malattia o da infortunio²⁴. La Corte, al contrario, rimanendo fedele a quel filone giurisprudenziale di cui alle sentenze *Hertz* e *Webb*²⁵, rinuncia a un tale inquadramento, evidenziando che l'aver postulato che l'art. 7 non costituisce un elenco tassativo, lascia spazio a ipotesi ulteriori non espressamente previste, il che non significa dare vita a una nuova categoria di lavoratori, ma, semplicemente, prendere atto che un soggetto nelle condizioni della *Saint Prix* rientra nella nozione di lavoratore di cui all'art 45 TFUE e per ciò stesso nella nozione di lavoratore fatta propria dalla disposizione della direttiva.

Relativamente, infine, alla questione del ragionevole termine entro cui la lavoratrice madre debba riprendere l'attività lavorativa, circostanza da cui dipende la permanenza sul mercato del lavoro, la valutazione di quest'ultimo parametro è demandata dalla Corte ai giudici nazionali, poiché essa dipende (anche) dalla disciplina dei singoli Stati membri che regola il periodo obbligatorio di astensione dal lavoro per maternità, sempre tuttavia avendo considerazione e rispetto della normativa comunitaria di riferimento²⁶ e di tutte le circostanze specifiche del procedimento pendente avanti al giudice nazionale²⁷.

24 L'Avvocato generale opta per questa inclusione paventando altrimenti una situazione paradossale per cui «*non equiparare la gravidanza alla malattia significherebbe che il diritto dell'Unione protegge la malattia, ma non la gravidanza. Ciò integrerebbe chiaramente una violazione del principio di non discriminazione in base al sesso*» (così al punto 33 delle conclusioni dell'Avvocato generale).

25 Al punto 25 della ricordata sentenza, la Corte riconosce che «*come giustamente sostiene la signora Webb, lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, a fortiori a un'indisponibilità non derivante da ragioni di salute, situazioni che invece possono motivare il licenziamento di una donna senza che per questo tale licenziamento sia discriminatorio in base al sesso. Nella citata sentenza Hertz, la Corte ha d'altronde nettamente distinto la gravidanza dalla malattia, anche nel caso di una malattia causata dalla gravidanza ma che sopraggiunga dopo il congedo di maternità*». Cfr. la sentenza del 14 luglio 1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, e la sentenza del 8 novembre 1990, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark*, C-179/88, EU:C:1990:384, c.d. sentenza "Hertz".

26 Cioè a dire la direttiva n. 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, in *G.U.C.E.* L 348 del 28 novembre 1992.

27 Il criterio del termine ragionevole non è invero estraneo ai giudici della Corte che per la prima volta ne hanno fatto espresso richiamo nella sentenza *Orfanopoulos*: nel caso di specie veniva, infatti, asserito che un detenuto che sconta la sua pena in carcere non può dirsi escluso dal mercato del lavoro se, conclusasi la detenzione, entro un lasso ragionevole di tempo, riprende l'occupazione che aveva lasciata o trova un nuovo impiego. Così al punto 50 della citata sentenza *Orfanopoulos*.

5 Osservazioni conclusive

La commentata sentenza della Corte di giustizia si pone certamente in linea con lo scopo della direttiva sulla cittadinanza di agevolare la circolazione dei lavoratori, e nello specifico delle lavoratrici, che diversamente sarebbero dissuase dal proposito di poter svolgere un'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello di cittadinanza, facilitando altresì la permanenza sul mercato del lavoro delle donne che scelgono di diventare madri ma al contempo non intendono sol per questo abbandonare l'attività lavorativa. Ammettendo la non tassatività dell'elenco di cui all'art. 7, par. 3, della direttiva sulla cittadinanza, la Corte ribadisce l'importanza di una lettura del diritto derivato alla luce delle norme primarie di riferimento nella loro accezione più attuale ed estensiva, lettura che non permette nel caso di specie la compressione di un diritto fondamentale quale è la libera circolazione dei lavoratori dell'Unione europea.

Si pone, altresì, in linea con l'evoluzione della nozione di lavoratore e soprattutto di lavoro subordinato che nel tempo ha perso i connotati di rapporto statico ancorato all'effettività e attualità dell'occupazione per divenire piuttosto concetto flessibile e comprensivo di rapporti lavorativi prima esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 45 TFUE. Circolare liberamente significa per i cittadini dell'Unione spostarsi per cercare un'occupazione, prima ancora che per rispondere ad un annuncio effettivo, ma anche permanere sul territorio dello Stato che li ospita a conclusione del rapporto di lavoro, beneficiando della protezione sociale a patto di dare dimostrazione di un comportamento attivo nel mercato del lavoro, da cui quindi non è ammesso uscire.

Rimane aperta del resto una questione: la ragionevolezza del termine entro cui il soggetto interessato dovrà riprendere l'attività lavorativa, parametro che la Corte mutua dalla sentenza *Orfanopoulos*, richiede di essere valutata in base alla ripresa effettiva del lavoro. I giudici nazionali, cui la Corte deferisce il compito di «*tenere conto di tutte le circostanze specifiche del procedimento*»²⁸, così come delle normative nazionali che tutelano il benessere psicofisico delle gestanti, sono allora chiamati a svolgere un compito delicato posto che la ragionevolezza è concetto piuttosto vago e multi sfaccettato e rischia di dare esiti di gran lunga diversi negli Stati membri che saranno chiamati a darne conto. Potrebbe persino accadere che in futuro, visto il complesso scenario economico che affligge l'Unione in questo periodo storico in cui assai dilatati sono i tempi per la ricerca di una nuova occupazione, la Corte si apra ad una concezione ampia di permanenza sul mercato del lavoro, che non presupponga la effettiva ripresa dell'attività, ma ritenga sufficiente l'effettiva ricerca, attraverso gli strumenti messi a disposizione dallo Stato ospitante, della medesima.

28 Così la Corte al punto 42 della esaminanda sentenza.