

## Lavoro e affari sociali

PROCEDURE INFRAZIONE LAVORO E AFFARI SOCIALI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario	Note
<b>Scheda 1</b> 2012/0369	Mancato recepimento della Direttiva 2010/41/UE del Parlamento e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma	MM	Sì	Nuova procedura
<b>Scheda 2</b> 2011/4185	Esclusione del personale medico da alcuni diritti previsti dalla Direttiva 2003/88/CE relativa all'orario di lavoro.	MM	No	Stadio invariato
<b>Scheda 3</b> 2010/4227	Non corretto recepimento della Direttiva 89/391/CE relativa all'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro	PM	No	Variazione di stadio (da MM a PM)
<b>Scheda 4</b> 2010/2124	Non corretto recepimento della Direttiva 1999/70/CE relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato con riferimento agli ausiliari tecnici amministrativi impiegati nella scuola pubblica	MM	Sì	Variazione di stadio (da MM a PM)
<b>Scheda 5</b> 2010/2045	Non conformità dell'art. 8 del D. L. 238/2001 ai requisiti della clausola 8 dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE relativa all'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato	MMC	No	Stadio invariato
<b>Scheda 6</b> 2009/4686	Riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita nel settore sanitario di un altro Stato membro dell'Unione europea	PM	Sì	Stadio invariato
<b>Scheda 7</b> 2009/4513	Trattato CE: Certificazione di bilinguismo per accedere al pubblico impiego nella Provincia di Bolzano	RC (C-641/11)	No	Stadio invariato
<b>Scheda 8</b> 2007/4652	Ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi	PM	No	Stadio invariato
<b>Scheda 9</b> 2006/2441	Non corretta applicazione della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	RC (C-312/11)	No	Stadio invariato

PROCEDURE INFRAZIONE LAVORO E AFFARI SOCIALI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario	Note
<b>Scheda 10</b> 2006/2228	Sospensione del diritto di ricevere la retribuzione contrattuale in associazione al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza	PMC	No	Stadio invariato

**Scheda 1 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2012/0369 - ex art. 258 del TFUE**

“Mancato recepimento della Direttiva 2010/41/UE del Parlamento e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma”

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Violazione**

La Commissione europea ritiene che la Repubblica italiana non abbia ancora dato attuazione, nell'ambito dell'ordinamento nazionale, alla Direttiva 2010/41/UE del Parlamento e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma.

Ai sensi dell'art. 16 della medesima, gli Stati membri sono obbligati, entro il 5 agosto 2012, a porre in essere tutti i provvedimenti legislativi, regolamentari e amministrativi necessari alla trasposizione, nei rispettivi ordinamenti interni, della Direttiva in questione, dandone immediata comunicazione alla Commissione.

Poiché i suddetti provvedimenti non sono stati comunicati, la Commissione ritiene gli stessi non ancora adottati, per cui la Direttiva 2010/41/UE non sarebbe stata ancora recepita nell'ordinamento nazionale italiano.

**Stato della Procedura**

Il 20 settembre 2012 è stata inviata una messa in mora, ai sensi dell'art. 258 del TFUE. Le Autorità italiane hanno dato attuazione alla Direttiva 2010/41/UE mediante il Decreto Legge 1 dicembre 2012, n. 216.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

La presente procedura implica un aumento della spesa pubblica, in quanto, tramite le disposizioni attuative della Direttiva 2010/41/UE, alcune erogazioni sociali, già istituite dalla normativa nazionale previgente, sono state estese anche alle “pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne”.



**Scheda 2 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2011/4185 - ex art. 258 del TFUE**

"Esclusione del personale medico da alcuni diritti previsti dalla Direttiva 2003/88/CE"

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Violazione**

La Commissione europea ritiene violati gli artt. 2, 3, 6 e 17, par. 2, della Direttiva 2003/88/CE. Dette norme stabiliscono il diritto, per "tutti" i lavoratori, ad una durata "massima" dell'orario di lavoro, sia di quello giornaliero che di quello settimanale. In particolare, il predetto art. 3 prevede che, per ogni periodo di 24 ore, il lavoratore usufruisca di almeno 11 ore consecutive di riposo. L'art. 6 stabilisce, altresì, che la durata massima dell'orario di lavoro, per ogni settimana, non può essere in media superiore a 48 ore (straordinari inclusi). In attuazione di tale Direttiva sono stati emanati il Decreto Legislativo n. 66/2003 e il Decreto Legge n. 112/2008 (convertito nella Legge n. 33/2008). Il primo Decreto recepisce il disposto, sulla durata massima dell'orario giornaliero, nel proprio art. 7, e quello sulla durata massima dell'orario settimanale nell'art. 4. L'art. 17 della Direttiva medesima, peraltro, ammette delle deroghe a tali prescrizioni. In proposito, la regola della durata giornaliera "massima" (in quanto essa durata deve garantire almeno 11 ore consecutive di riposo) può essere disattivata, dalla normativa nazionale, quando le caratteristiche del lavoro sono tali che la durata dello stesso non possa essere predeterminata o debba essere predeterminata dai medesimi lavoratori, in ispecie nel caso dei "dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo" operanti in settori di produzione o di servizi cui è richiesta continuità di erogazione (vengono specificamente menzionate le attività di prestazione di "cure svolte negli ospedali"). La Commissione sottolinea, tuttavia, che la normativa italiana, di cui all'art. 41 del sopra citato D. L. 112/2008, dilata indebitamente i confini di detta deroga, prevedendo che la garanzia della durata massima del lavoro giornaliero non si applichi al personale, con funzioni "dirigenziali", del Servizio Sanitario Nazionale. Ciò in ragione delle rilevanti mansioni di responsabilità di cui sarebbero investiti tali lavoratori. Tuttavia risulta alla Commissione che, in Italia, "tutti" i medici operanti nel SSN sono qualificati ufficialmente come "dirigenti", anche nel caso in cui non rivestano posizioni apicali comportanti una vasta responsabilità e una cospicua autonomia decisionale. L'assenza di queste ultime importanti implicazioni, circa la natura dell'impiego del personale medico privo di funzioni dirigenziali effettive, impedirebbe che, nei confronti di tali lavoratori, possa disporsi il superamento del tetto massimo di durata dell'orario giornaliero di lavoro. La Commissione ha inoltre rilevato che il medesimo art. 41 estromette la stessa categoria di lavoratori, di cui sopra, dal beneficio della durata massima dell'orario settimanale. Al riguardo, la Direttiva dispone, al predetto art. 17, che una tale deroga al principio generale possa essere ammessa solo ove vengano addotte "ragioni oggettive". Sul punto, le Autorità italiane hanno fatto presente come la deroga prevista dall'art. 41 sia giustificata dall'esigenza di garantire la reperibilità del medico, nel caso in cui lo stesso sia preposto al servizio della "guardia". Tuttavia, la Commissione ritiene che il meccanismo della "reperibilità" non sia stato spiegato, da parte italiana, in modo sufficientemente chiaro da poterlo ritenere integrante le "ragioni oggettive" di cui sopra.

**Stato della Procedura**

Il 26 aprile 2012 è stata inviata una messa in mora ai sensi dell'art. 258 TFUE

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

**Scheda 3 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2010/4227 - ex art. 258 del TFUE****"Non corretto recepimento della Direttiva 89/391/CE"****Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**Violazione**

La Commissione europea ritiene che il Decreto Legislativo 81/08, come in seguito modificato, non abbia attuato correttamente la Direttiva 89/391/CE, relativa alle misure concernenti la sicurezza e la salute dei lavoratori sul lavoro. In particolare, la Commissione ritiene che l'istituto della "delega" di funzioni dal datore di lavoro ad un terzo, come disciplinato dall'art. 16 di cui al predetto Decreto ed in combinato disposto con altre norme nazionali, finirebbe per sollevare indebitamente il datore di lavoro "delegante" da gran parte delle sue responsabilità circa la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il predetto art. 16, in verità, stabilisce che il datore di lavoro, per il fatto della delega, debba sempre "vigilare" sul corretto svolgimento delle funzioni delegate. La Commissione ritiene, tuttavia, che un tale assunto sia troppo debole e non chiarisca che, come dalla Direttiva 98/931/CE sopra indicata, la responsabilità originaria del datore di lavoro in materia di tutela dei lavoratori, pur in caso di delega, deve rimanere "integra", come quando non vi sia stato deferimento di funzioni. Di seguito, le obiezioni della Commissione: 1) l'Italia adduce che l'art. 2087 c.c. sarebbe una norma "di chiusura" di applicazione generale, la quale fonderebbe perentoriamente la piena responsabilità del datore di lavoro in ogni circostanza (quindi anche in caso di "delega"). In proposito, la Commissione ribatte che gli obblighi, pur generali, stabiliti da tale articolo, non sono imputati al datore di lavoro ma all'"imprenditore", per cui non coinvolgerebbero il datore di lavoro che non fosse "imprenditore" ai sensi dell'art. 2082 c.c.; 2) l'Italia ha prodotto una copiosa giurisprudenza che dilata rilevantemente la responsabilità datoriale anche in caso di delega, allineandola ai dettami UE. Tuttavia, la Commissione sottolinea che le sentenze citate connettono tale responsabilità alla circostanza che sussista un "reato". Pertanto, la responsabilità in questione sarebbe aleatoria, in quanto dipende dalla scelta, pressoché arbitraria, del legislatore nazionale, qualificare un fatto come reato o come illecito civile; 3) quanto all'obbligo di vigilanza che il datore di lavoro, secondo il predetto art. 16 del Decreto, dovrebbe osservare in caso di delega, la Commissione ritiene lo stesso particolarmente tenue, in quanto, come dal medesimo art. 16, co. 3, secondo periodo, si esaurirebbe nella mera adozione del "modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, co. 4". Ora, circa detto modello - la cui applicazione renderebbe il datore in regola con il suo dovere di controllo e, quindi, definitivamente esente da responsabilità - l'art. 30 dispone che esso si sostanzia, fra l'altro, nell'attuazione di un sistema di "controllo" del modello stesso, il quale controllo, a sua volta, deve condurre alla modifica dell'organizzazione ove "siana scaperte violazioni significative" delle norme antinfortunistiche e di igiene sul lavoro. Ciò dimostrerebbe che, in Italia, il datore di lavoro verrebbe ritenuto adempiente alle prescrizioni del suddetto art. 30 e, quindi, in regola con i suoi obblighi di vigilanza, anche quando il modello organizzativo della sua azienda fosse stato così inefficace da consentire "violazioni significative" della normativa "antinfortunistica e di salute del lavoratore".

**Stato della Procedura**

Il 21 novembre 2012 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell'art. 258 TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.



**Scheda 4 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2010/2124 - ex art. 258 del TFUE****"Non corretto recepimento della Direttiva 1999/70/CE"****Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**Violazione**

La Commissione europea ritiene violata la clausola n. 5 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE sul lavoro "a tempo determinato". Quest'ultimo tipo di impiego attribuisce al lavoratore una tutela meno intensa di quella connessa al rapporto "a tempo indeterminato". Per queste sue peculiarità, il contratto a termine può prestarsi ad un impiego "abusivo", qualora i datori di lavoro ricorrano a tale schema di contratto non in quanto adeguato, per la sua flessibilità particolare, a rispondere ad obiettive esigenze aziendali, ma per eludere le maggiori tutele previste per i lavoratori a tempo indeterminato. In particolare, i datori di lavoro - anziché assumere i lavoratori con contratti a tempo indeterminato - potrebbero stipulare, in successione di tempo, distinti contratti di lavoro a tempo determinato, in tal modo ottenendo le stesse prestazioni relative ad un contratto a tempo indeterminato, senza concederne, tuttavia, le garanzie. Pertanto, la predetta clausola 5 dell'Accordo consente, al datore di lavoro, di ricorrere al contratto a termine (come tale comportante garanzie più tenui per il lavoratore), solo ove sussistano precise condizioni, prima quella per cui, in caso di rinnovo successivo di più contratti a tempo determinato, ricorrano le ragioni "obiettive" a motivazione del rinnovo stesso (una di esse ragioni è, ad esempio, la natura "stagionale" del lavoro, che necessariamente implica, per le variazioni rilevanti del carico di lavoro in rapporto alle condizioni climatiche, assunzioni successive limitate, ciascuna, a determinati periodi dell'anno). Il D. Lgs. 368/2001, attuativo della Direttiva in questione, ha previsto all'art. 5, par. 4, per scoraggiare l'abuso del contratto a termine, la sanzione per cui - risultando una successione di contratti a termine, in difetto dei requisiti giustificativi - deve ritenersi esistente un unico rapporto a tempo "indeterminato", con le tutele ad esso pertinenti. Risulta tuttavia che il Decreto attuativo, di cui sopra, segnatamente la clausola 5 già menzionata, di fatto non sarebbe applicato al personale docente, tecnico e amministrativo assunto "a termine" nella scuola pubblica. Detti dipendenti, infatti - indicati come "precari" - vengono resi parte di distinti contratti a termine stipulati in successione di tempo, che attribuiscono loro una posizione lavorativa fortemente svantaggiata rispetto a quella spettante ai loro colleghi "di ruolo", cioè assunti a tempo indeterminato e svolgenti mansioni identiche. Infatti, per i lavoratori a termine della scuola pubblica, ogni ennesimo contratto di lavoro viene considerato come fosse il primo, nel senso che gli stessi lavoratori non godono degli scatti di anzianità e dei correlativi avanzamenti stipendiali. Al riguardo, le Autorità italiane sostengono che il personale a termine delle scuole verrebbe assunto con tale tipo di contratto in quanto, in coerenza con la Dir. 1990/70, le prestazioni ad esso richieste rivestirebbero oggettive caratteristiche di "stagionalità": il personale a termine delle scuole, infatti, viene assunto per ovviare alle carenze degli organici di "ruolo", le quali potrebbero verificarsi, o non verificarsi, in modo non prevedibile.

**Stato della Procedura**

Il 24 ottobre 2012 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell'art. 258 TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

Ove, nella scuola pubblica, i rapporti di lavoro a termine divengano a tempo indeterminato, con l'acquisto delle conseguenti garanzie, si determinerebbe un aumento della spesa pubblica.

**Scheda 5 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2010/2045 - ex art. 258 del TFUE**

“Non conformità dell’art. 8 del D.L. 238/2001 ai requisiti dalla clausola 8 dell’Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE relativa all’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP”.

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Violazione**

La Commissione europea ritiene in contrasto, con la normativa UE, la disciplina italiana in tema di calcolo delle soglie numeriche dei lavoratori delle imprese, oltre le quali i lavoratori stessi hanno diritto a godere di certe forme di informazione e consultazione. In particolare si ritengono violate, sul punto, le Direttive n. 1999/70/CE (in recepimento dell’Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), n. 2002/14/CE (istitutiva di un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori) e n. 2009/38/CE (concernente procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di “dimensioni comunitarie”). La prima delle Direttive sopra menzionate, ovvero la n. 1999/70/CE, intendendo eliminare le discriminazioni a carico dei lavoratori “a termine”, stabilisce all’art. 7 che i medesimi, al pari di quelli “a tempo indeterminato”, debbono essere valutati nel conteggio rivolto a verificare il superamento, o meno, delle soglie oltre le quali i lavoratori possono istituire organismi in loro rappresentanza. Ciò a prescindere dalla durata più o meno estesa dello stesso contratto a termine. Per converso, la normativa interna italiana, di cui all’art. 8 del D. L. 368/01, prevede che i lavoratori “a tempo determinato” vengano conteggiati, nelle soglie in questione, soltanto se il loro contratto presenta una durata superiore ai nove mesi. Ciò anche nell’ipotesi in cui i lavoratori a termine, con rapporto di lavoro di durata inferiore o pari a 9 mesi, costituiscano una quota cospicua dei dipendenti impiegati in una determinata unità aziendale. La seconda Direttiva succitata, la n. 2002/14/CE, subordina gli obblighi di informazione e di consultazione, da essa stessa previsti in favore dei lavoratori, alla presenza in un’impresa di almeno 50 lavoratori, o alla presenza in uno stabilimento di almeno 20 lavoratori. Peraltro essa precisa, all’art. 2, lett. d), che per “lavoratore” si intende ogni persona tutelata come tale, nello Stato membro, dal diritto del lavoro ivi vigente. E’ pertanto evidente che, stante l’ampia definizione di “lavoratore” adottata dalla Direttiva di cui si tratta, i lavoratori a termine dovrebbero, tutti senza eccezione, essere conteggiati ai fini del calcolo delle soglie di cui sopra. Al contrario, il Decreto Legislativo n. 25/2007 dispone, all’art. 3, co.2, che nel computo di tali soglie debbano essere considerati, dei lavoratori a termine, solo quelli il cui contratto di lavoro ecceda la durata di 9 mesi. Infine, la Direttiva 2009/38/CE fornisce la nozione di imprese “di dimensioni comunitarie”. La dimensione “comunitaria” di esse imprese viene individuata in ragione del “numero medio dei lavoratori” (dei “lavoratori” in genere, quindi anche di quelli a termine) “impiegati negli ultimi due anni”. Diversamente, il Decreto Legislativo n. 74/2002 prevede, per quanto concerne i lavoratori a tempo determinato, che il numero degli stessi venga conteggiato come coincidente con la media ponderata, negli ultimi due anni, non del loro numero complessivo come vorrebbe la predetta Dir. 2009/38/CE, ma della loro “metà”, violando in tal modo il disposto UE.

**Stato della Procedura**

Il 26 aprile 2012 è stata inviata una messa in mora complementare ai sensi dell’art. 258 TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.



**Scheda 6 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2009/4686 - ex art. 258 del TFUE**

“Riconoscimento dell’esperienza professionale acquisita nel settore sanitario di un altro Stato membro dell’Unione europea”.

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Violazione**

La Commissione europea rileva la violazione dell’art. 45 del TFUE e del Regolamento 1612/68, relativi al principio della libera circolazione dei lavoratori all’interno della UE. In forza di detto principio, ai lavoratori subordinati, migranti da uno Stato UE ad un altro Stato UE, debbono applicarsi le stesse condizioni di lavoro riconosciute ai lavoratori subordinati dello Stato ospitante. Infatti, laddove il lavoratore migrante fosse soggetto, nello Stato UE ospitante, a trattamenti deteriori rispetto a quello interno, sarebbe meno invogliato di quest’ultimo a lavorare in tale Stato, essendo quindi meno “libero”, rispetto all’operatore “domestico”, di circolare nel territorio dello Stato stesso. Ne deriverebbe, pertanto, una lesione del diritto di circolare liberamente per tutta l’area unionale. Pertanto, in quanto contrasterebbero con detto principio, vengono censurate alcune norme italiane sui “medici dipendenti pubblici”, fra cui: l’art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale 1998/2001 per l’area della Dirigenza medica e veterinaria – 2000/2001, l’art. 24 del Contratto Collettivo Nazionale dell’area della Dirigenza medica e veterinaria –2002/2005 e 2002-2003, l’art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale – Area Dirigenza economica – 2006/2007. In base a tale normativa – peraltro ribadita dalla Nota di chiarimento dell’ARAN del 25/10/2000 – risulta, in primo luogo, che i periodi di attività trascorsi dai medici alle dipendenze di altro Stato membro della UE, prima di essere assegnati all’Amministrazione sanitaria italiana, non vengono valutati, in Italia, ai fini del calcolo degli anni di esperienza professionale e di anzianità. Ne deriva che tali medici vengono esclusi dai benefici, anche economici, connessi all’anzianità lavorativa. A sostegno della normativa nazionale, le Autorità italiane precisano, per quanto riguarda i periodi lavorativi spesi dal medico all’estero, che il legislatore italiano prevede un riconoscimento nell’ambito del servizio sanitario pubblico, anche se nei limiti del 25% e solo a condizione che il medico abbia operato, fuori d’Italia, alle dipendenze di un’istituzione privata e, trasferendosi in Italia, intenda essere collocato presso un’Amministrazione sanitaria non perseguitante finalità di lucro. Infine, l’Italia precisa che la normativa contestata non sarebbe discriminatoria, in quanto rivolta sia ai medici migranti che a quelli, di nazionalità italiana, che hanno già operato in altri Paesi dell’Unione. Al riguardo la Commissione replica: 1) che la valutazione, in Italia, del lavoro medico all’estero è comunque, come risulta anche dalla risposta del Paese membro, sottoposta a penetranti limiti; 2) che la normativa italiana, pur prescrivendo, sulla carta, un trattamento uniforme e per i medici italiani e per quelli di altri Stati UE, di fatto discrimina questi ultimi, in quanto sono soprattutto i medici, migranti in Italia da altri Paesi UE, che risultano aver operato all’estero per un certo tempo.

**Stato della Procedura**

Il 17/2/2011 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell’art. 258 TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

In superamento della presente procedura, le Autorità italiane hanno predisposto un disegno normativo che, fra l’altro, ricongiungerebbe i periodi lavorativi, trascorsi dai medici in altri Stati UE, con quelli spesi in Italia al servizio delle Istituzioni sanitarie pubbliche, con conseguente adeguamento del trattamento economico e aumento della relativa spesa pubblica.



**Scheda 7 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2009/4513 - ex art. 258 del TFUE**

"Trattato CE: certificazione di bilinguismo - accesso al pubblico impiego Provincia di Bolzano".

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Violazione**

La Commissione europea rileva che alcune disposizioni - contenute sia nel D.P.R. 752/1976, sia nell'emendamento di cui al Decreto Legislativo del 23/4/2010 - contrastano con l'art. 45 TFUE sul principio della "libera circolazione dei lavoratori", nonché con il Regolamento 1612/68 che reca norme specifiche sull'applicazione dello stesso principio. Il D.P.R. n. 752/1976, di cui sopra - dopo aver individuato nella conoscenza della lingua italiana e tedesca un requisito imprescindibile per l'accesso ad un impiego pubblico nella Provincia di Bolzano - stabilisce che le competenze suddette possano essere documentate soltanto mediante rilascio di un "attestato" da parte di commissioni nominate con Decreto del Commissario del Governo, di concerto con la Provincia stessa di Bolzano. Sempre in proposito, il Decreto stabilisce che, fra i vari candidati all'impiego suddetto, siano titolari di un diritto di preferenza coloro che risiedano da almeno due anni nella Provincia medesima. Al riguardo, la Commissione ritiene che tali disposizioni siano in contrasto con il principio, succitato, della "libera circolazione dei lavoratori", giusta l'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia UE (vedi causa n. C-281/98): in base a detto principio, uno Stato membro dell'Unione europea non può discriminare i lavoratori degli altri Stati membri, né con disposizioni che prevedano direttamente, per i lavoratori di nazionalità estera, trattamenti peggiorativi rispetto a quelli riservati ai lavoratori interni, né con norme che, pur prevedendo un trattamento uniforme per tutti i lavoratori a prescindere dalla loro nazionalità, in concreto finiscano, ugualmente, per avvantaggiare i lavoratori "domestici" rispetto a quelli degli altri Paesi membri. Quindi, le prescrizioni del citato D.P.R. - pur prevedendo per tutti i candidati, sia interni sia transfrontalieri, che il certificato di bilinguismo possa conseguirsi solo nella Provincia di Bolzano - agiscono in svantaggio dei predetti transfrontalieri, che evidentemente avrebbero maggiore difficoltà, rispetto ai lavoratori domestici, a procurarsi un tale attestato. Peraltro, le norme del predetto Decreto Legislativo 23/02/10, modificative di quelle, contestate, del D.P.R. 752/1976, ancora non rimuoverebbero tutti gli ostacoli a carico dei lavoratori stranieri. Infatti lo stesso Decreto - pur eliminando il monopolio delle commissioni locali sul rilascio dei certificati di bilinguismo - riconosce tuttavia, ai fini dell'assunzione al pubblico impiego in Provincia di Bolzano, solo i certificati attestanti i livelli stabiliti nel "CEFR". Ciò lascia presumere che tutti gli altri tipi di certificati, eventualmente prodotti dai lavoratori transfrontalieri, non vengano accettati. Quanto alle norme che stabiliscono la preferenza, ai fini dell'assunzione, dei lavoratori residenti, la Commissione rileva che anch'esse contrastano con il principio, di cui sopra, dell'art. 45 TFUE, in quanto i lavoratori nazionali possono più agevolmente soddisfare tale requisito rispetto a quelli migranti, che, di conseguenza, troverebbero più difficoltoso l'accesso al lavoro in oggetto.

**Stato della Procedura**

In data 16/12/2011 la Commissione ha iscritto, nell'apposito Registro della Corte di Giustizia, un ricorso contro l'Italia, ai sensi dell'art. 258 TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

**Scheda 8 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2007/4652 - ex art. 258 del TFUE**

"Applicazione della Direttiva 1998/59/CE in materia di licenziamenti collettivi".

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Violazione**

La Commissione europea rileva l'imperfetta attuazione, in Italia, della Direttiva 98/59/CE in materia di "licenziamenti", la quale impone alle imprese degli Stati membri, ove venga attuato un licenziamento "collettivo", di concedere speciali garanzie agli stessi lavoratori licenziati. Tale licenziamento "collettivo" ricorre ove sussistano due presupposti: 1) l'estraneità alle persone dei lavoratori delle ragioni dei licenziamenti stessi; 2) il fatto che, in un certo periodo di riferimento, l'impresa abbia impiegato, in media, un certo numero di lavoratori e che, sempre nel medesimo periodo, abbia attivato un certo numero di licenziamenti. Stante le predette condizioni, dunque, si applica la disciplina del "licenziamento collettivo", salve, tuttavia, le eccezioni di cui all'art. 1, par. 2, della Direttiva stessa. Nell'ambito di tali eccezioni, tuttavia, non è ricompresa l'ipotesi in cui i licenziamenti abbiano investito, fra gli altri, i "dirigenti" dell'impresa. Per converso, la legislazione italiana di cui alla Legge 223/1991, più volte modificata, ha previsto l'estromissione dei dirigenti licenziati dal godimento della peculiare normativa sul "licenziamento collettivo", con le conseguenze di seguito descritte. Si supponga infatti che, per scelta del legislatore nazionale, il "licenziamento collettivo" si applichi ove l'impresa effettui almeno 5 licenziamenti in 120 giorni. Ora, se nel novero di tali licenziamenti non vengono conteggiati quelli dei "dirigenti", risulta: 1) che gli stessi dirigenti dimessi vengono esclusi dai benefici del licenziamento "collettivo"; 2) che anche ai lavoratori non inquadrati come dirigenti e, tuttavia, licenziati nel periodo medesimo, viene reso più difficile avvalersi della procedura in oggetto, in quanto, essendo i "dirigenti" esclusi dal computo, la soglia dei "cinque" licenziamenti diviene più difficilmente raggiungibile. La Commissione aggiunge peraltro che, stante l'esigenza di dilatare al massimo la tutela sociale apprestata dalla Dir.va 98/59/CE, le eccezioni all'applicazione del "licenziamento collettivo" non possono essere estese oltre le ipotesi espressamente previste dalla Direttiva medesima, nel cui ambito non rientra quella relativa all'inquadramento, come "dirigente", del lavoratore dimesso. Le Autorità italiane hanno replicato che il dirigente non può soggiacere allo stesso trattamento giuridico degli altri lavoratori, in ragione della specialità del rapporto di lavoro di cui è parte: egli, infatti, vero e proprio "alter ego" del datore di lavoro, godrebbe di un'autonomia decisionale talmente estesa da poter influenzare le scelte strategiche dell'impresa, compresa quella del ricorso allo stesso "licenziamento collettivo". Quindi, l'ammissione, dello stesso, alle garanzie connesse al "licenziamento collettivo", non avrebbe senso. Al riguardo, la Commissione replica che la normativa italiana estromette dall'ambito di applicazione del "licenziamento collettivo" non solo i dirigenti "apicali", effettivamente dotati degli ampi poteri suddetti, ma anche gli "pseudo-dirigenti", i quali, in quanto preposti solo a settori limitati dell'impresa e sottomessi gerarchicamente ai dirigenti "apicali" stessi, dispongono di un'autonomia assolutamente ristretta. Pertanto, con riferimento a questi ultimi, l'eccezione alle garanzie del "licenziamento collettivo" sarebbe del tutto ingiustificata.

**Stato della Procedura**

Il 21 giugno 2012 è stato inviato un parere motivato ex art. 258 del TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

Non si rilevano oneri finanziari.



**Scheda 9 – Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2006/2441** - ex art. 258 del TFUE .

“Recepimento non corretto ed incompleto della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Violazione**

La Commissione europea contesta il non corretto recepimento di alcune disposizioni della Direttiva 2000/78, relativa alla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. La stessa è stata trasposta in Italia, in generale, per Decreto Legislativo 216/2003, con l'eccezione di alcune sue prescrizioni - come quelle contenute ad esempio nell'art. 5 - che sono state recepite con la Legge 12 marzo 1999, n. 68. Detto art. 5 attiene, in particolare, all'applicazione del principio della parità di trattamento - che coimplica quello della soppressione di ogni discriminazione - alle condizioni di lavoro della speciale categoria dei “disabili” (salvo che la discriminazione non sia imposta dalla stessa natura della mansione esercitata e che, inoltre, la finalità con essa perseguita sia legittima ed il mezzo discriminatorio proporzionato). In proposito, la Commissione sottolinea come la Direttiva in questione contenga una disciplina rivolta indifferentemente non solo a “tutti” i datori di lavoro pubblici e privati, ma anche a “tutti” i disabili e a “tutti” i momenti del rapporto di lavoro. Per converso, la normativa italiana di attuazione non avrebbe una portata generale, coinvolgendo nelle garanzie, previste dalla legislazione europea, soltanto alcune categorie di datori e di disabili, senza coprire peraltro tutti gli aspetti dell'esperienza lavorativa. Ad esempio, laddove la Direttiva pone a carico di tutti i datori l'obbligo di non richiedere al disabile prestazioni incompatibili con il suo stato, la normativa nazionale impone lo stesso obbligo soltanto a quei datori che abbiano, alle proprie dipendenze, dei disabili assunti in base alle procedure di assunzione obbligatoria regolate dall'art. 3 della stessa Legge 68/1999. La delimitazione della sfera dei lavoratori disabili ammessi a far valere un tale obbligo, peraltro, implica di riflesso un'ulteriore limitazione della cerchia dei datori vincolati all'obbligo medesimo: infatti il regime di assunzione obbligatoria, predetto, si applica solo nei confronti delle imprese che abbiano almeno 15 dipendenti. Ne deriva che solo dette imprese, in Italia, soggiacciono all'obbligo di non applicare il disabile a mansioni incompatibili con le sue condizioni. Altresì, la Direttiva prevede che ai lavoratori disabili debbano essere offerte “soluzioni ragionevoli”, cioè misure adeguate di sostegno, in ordine a tutti gli aspetti attinenti al lavoro, nessuno escluso. Al contrario, nella normativa interna italiana manca qualsiasi riferimento all'applicazione di tali misure al momento della “formazione” dei lavoratori disabili stessi. Infine, la Commissione rileva che molte norme di cui alla legislazione nazionale non sono immediatamente vincolanti, ma abbisognano, per divenire tali, dell'integrazione di ulteriori atti emananti dalle Autorità nazionali, rimanendo peraltro, l'attivazione di queste ultime, puramente eventuale. Per questi ed ulteriori motivi la Commissione ritiene che l'Italia sia responsabile di aver violato le disposizioni contenute nella Direttiva, per averle recepite in modo incompleto e quindi non conforme ad esse.

**Stato della Procedura**

Il 6 luglio 2011 è stato notificato un ricorso ai sensi dell'art. 258 TFUE (C-312/11).

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

**Scheda 10 - Lavoro e affari sociali****Procedura di infrazione n. 2006/2228** – ex art. 258 del TFUE.

“Sospensione del diritto di ricevere la retribuzione contrattuale in associazione al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza”.

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Violazione**

La Commissione europea contesta l'incompatibilità dell'articolo 53, comma 1, del Decreto n. 151/2001, con gli artt. 2, par. 2, lett. c) e 28, par. 1 della Direttiva 76/207/CEE, nonché con gli artt. 7, 8, 11, par. 2, lett. b), 11, par. 3, della Direttiva 92/85/CEE. La prima della Direttiva già menzionate, ovvero la Dir. 76/207/CEE, stabilisce una normativa rivolta all'eliminazione delle discriminazioni fra i sessi, in ordine all'accesso al lavoro e alle condizioni dello stesso. La seconda, invece, assume la finalità di migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. In questa prospettiva, più specificatamente, essa Direttiva dispone - agli articoli sopra menzionati - che le donne in periodo di gestazione o successivo al parto non possono subire l'obbligo del lavoro notturno. Di conseguenza il datore di lavoro, ove la donna lavoratrice non sia disponibile al lavoro notturno, deve considerare la possibilità di adibirla ad un lavoro diurno e, qualora anche una tale soluzione sia impraticabile, deve concederle infine una dispensa dal lavoro, garantendole tuttavia, in quest'ultima ipotesi, una remunerazione che sia, comunque, *“adequata”*. In proposito, si rileva che il sopracitato articolo 53, comma 1, del Decreto n. 151/2001 prevede l'obbligo, per le donne incinte e per le puerpere sino ad un anno di età del bambino, di astenersi dal lavoro notturno (inteso come attività lavorativa compresa tra le ore 24.00 e le 6.00). Pertanto, l'astensione dal lavoro notturno non è più un diritto della donna madre, come previsto dalla Direttiva 92/85/CEE, ma un obbligo cui essa va inderogabilmente soggetta, quand'anche fosse disposta, nel caso concreto, a lavorare anche nella fascia oraria di cui sopra. Pertanto, in Italia, il datore di lavoro può rinviare a casa una donna gestante o puerpera (in questo caso sino al compimento di un anno di età da parte del bambino), senza dover procedere, preliminarmente, ad una riorganizzazione del tempo e/o delle altre circostanze di lavoro al fine di riassegnare la lavoratrice ad una mansione diurna o diversamente configurata, consentendole, in tal modo, di conservare la propria retribuzione per l'intero. Infatti, la legislazione italiana precisa che una tale assenza dal lavoro, in ossequio all'obbligo di astenersi dal lavoro notturno, implica per la lavoratrice italiana la corresponsione di una retribuzione non più alta dell'80% della retribuzione normale. La Commissione è pertanto dell'opinione che il legislatore italiano, imponendo alla lavoratrice madre il dovere di astenersi dal lavoro notturno e quindi la scelta obbligata di trattenere solo l'80% della retribuzione, contrasti con la Dir. 92/85/CEE - la quale in tal senso non ha stabilito un obbligo, ma un diritto a favore della donna. La stessa normativa nazionale, peraltro, sarebbe incompatibile anche con la suddetta Dir. 76/207/CEE, in quanto, penalizzando sul lavoro la lavoratrice (in quanto madre), contraddice il divieto di discriminazione del lavoratore in base al sesso.

**Stato della Procedura**

In data 29 settembre 2011 è stato inviato un parere motivato complementare ex art. 258 TFUE.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.



## Libera circolazione dei capitali

PROCEDURE INFRAZIONE LIBERA CIRCOLAZIONE DEI CAPITALI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario	Note
<b>Scheda 1</b> 2009/2255	Normativa che prevede poteri speciali da applicarsi a determinate imprese per la salvaguardia di interessi nazionali (golden share)	PM (Decisione di Ricorso)	No	Stadio invariato

**Scheda 1 - Libera circolazione dei capitali****Procedura di infrazione n. 2009/2255 – ex art. 258 del TFUE****“Esercizio di poteri speciali”.****Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero dell'Economia e Finanze**Violazione**

La Commissione europea rileva la violazione dei principi di cui agli artt. 63 e 49 del TFUE, relativi, rispettivamente, alla “libertà di circolazione dei capitali” e alla “libertà di stabilimento di impresa”. Sarebbe incompatibile con i suddetti principi il sistema dei c.d. “poteri speciali”, come risultante dalla normativa di cui al combinato disposto dell’art. 2 del D. L. n. 332/1994, dell’art. 4 della Legge Finanziaria 2004, dei DPCM in data 17/9/1999, 28/9/1999 e 23/3/2006 e degli Statuti di numerose società fra cui “Enel s.p.a.”, “Finmeccanica s.p.a.”, “Eni s.p.a.”, “Snam Rete Gas s.p.a.” e “Terna s.p.a.”. Tale disciplina concerne quelle imprese, attualmente controllate dallo Stato italiano, che svolgono attività di interesse essenziale per il Paese stesso. Stante l’importanza “strategica” di tali società, la normativa italiana intende impedire che il controllo delle stesse venga, eventualmente, acquisito da soggetti collegati ad entità statuali o ad altre organizzazioni che potrebbero avere interessi antagonisti rispetto a quelli dello Stato italiano. Ove tale paventata evenienza si verificasse, infatti, gli stessi soggetti potrebbero avvalersi del controllo delle società suddette, per danneggiare lo Stato medesimo nei suoi gangli vitali (ad es. sospendendo l’erogazione di energia o impadronendosi di segreti inerenti alla difesa nazionale). Quindi, gli artt. 2 del D. L. n. 332/1994 e 4 della Legge Finanziaria 2004 stabiliscono, per le società a tal uopo individuate con DPCM, che venga inserita, nei rispettivi statuti, una clausola attributiva di “poteri speciali” all’azionista Stato italiano. Detti “poteri speciali” consentono allo Stato medesimo di opporsi sia all’acquisto, da parte di terzi, di azioni per un importo pari o superiore al 5%, sia alla stipula di patti tra azionisti che, insieme, detengano una quota di capitale del medesimo valore, qualora tali acquisti e patti siano suscettibili di danneggiare “interessi vitali dello Stato”. Pertanto la normativa nazionale, nell’intento di prevenire pericolose “scalate” a tali società, ostacola finanche gli acquisti di quote di modesta entità (è sufficiente che venga attinta la percentuale del 5%, vedi sopra). Al riguardo, la Commissione osserva che tale potere di veto risulterebbe estremamente dilatato, in quanto finalizzato alla tutela di interessi pubblici definiti “vitali”, ma non puntualmente individuati. Il prepotere concesso in tal modo all’azionista Stato, rispetto agli altri azionisti, renderebbe l’acquisto - relativo alle residue quote delle stesse società - assolutamente non attraente sia per gli investitori italiani che per quelli transfrontalieri. Riguardo a questi ultimi, dunque, la normativa italiana avrebbe previsto, in definitiva, un ostacolo e alla “libera circolazione” dei loro “capitali” (l’acquisto di quote non implicanti il controllo della società è, infatti, una forma di investimento di capitali) e alla loro “libertà di stabilimento” (ove le quote acquisibili conferissero il controllo della società, ricorrerebbe una forma di stabilimento di impresa). Si sottolinea, infine, che allo Stato italiano compete, altresì, un “veto” rispetto alle delibere societarie più importanti. Ciò, per la Commissione, disincentiverebbe vieppiù i terzi dall’investire in tali società.

**Stato della Procedura**

Il 16 febbraio 2011 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell’art. 258 TFUE. In superamento della presente procedura, è stato emanato il Decreto Legge 15 marzo 2012, n. 21, convertito nella Legge 11 maggio 2012, n. 56.

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

Non si rilevano oneri finanziari a carico del bilancio dello Stato.



## Libera circolazione delle merci

PROCEDURE INFRAZIONE LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE MERCI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario	Note
<b>Scheda 1</b> 2011/4064	Cattiva applicazione della Direttiva 95/16/CE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative agli ascensori	MM	No	Stadio invariato
<b>Scheda 2</b> 2011/4030	Commercializzazione dei sacchetti di plastica	MMC	No	Variazione di stadio (da MM a MMC)
<b>Scheda 3</b> 2008/4541	Ostacoli alla commercializzazione in Italia dei camini o dei condotti in plastica	MM	No	Stadio invariato

**Scheda 1 – Libera circolazione delle merci****Procedura di infrazione n. 2011/4064 – ex art. 258 del TFUE**

“Cattiva applicazione della Direttiva 95/16/CE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative agli ascensori”.

**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero dello Sviluppo economico.

**Violazione**

La Commissione europea rileva la violazione della Direttiva 95/16/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri della UE in materia di ascensori. In particolare, sarebbero in contrasto con tale normativa europea le disposizioni contenute nel Decreto Ministeriale emanato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti in data 11/1/2010, intitolato “Norme relative all’esercizio degli ascensori in servizio pubblico destinati al trasporto di persone”. Esso Decreto non è applicabile a tutte le tipologie di ascensori né a tutte le fattispecie di trasporto, rivolgendosi esclusivamente agli ascensori destinati al trasporto di persone “in servizio pubblico”, oltre che agli ascensori verticali nei quali la cabina presenta un’inclinazione minore di 15° rispetto alla verticale. Tali particolari tipologie rientrano, comunque, nell’ambito coperto dalla sopra menzionata Direttiva comunitaria, stante la portata generale di quest’ultima. Ne consegue che, alla normativa nazionale in questione, non è consentito recare disposizioni configgenti con quelle contenute nella medesima Direttiva. Tuttavia, la Commissione osserva che il Decreto Ministeriale, di cui sopra, contiene numerose prescrizioni non coerenziali con la disciplina UE in oggetto. Quest’ultima ha inteso garantire che gli ascensori, prodotti in qualsiasi Stato membro della UE, possano liberamente circolare negli altri Stati membri, senza venirne ostacolati dalla difformità dei requisiti tecnici eventualmente richiesti, per il prodotto, dalle rispettive normative interne degli stessi Stati. A tal fine, l’art. 5 par. 1 della Direttiva in oggetto ha disposto che i momenti dell’“installazione”, nonché della “messa in servizio” di tali ascensori, siano considerati a norma solo per il fatto di rispondere positivamente alla valutazione tecnica di conformità come disciplinata al capitolo II della Direttiva stessa 95/16/CE. Pertanto, il legislatore comunitario esclude che la normativa nazionale, vigente nei singoli Stati membri, possa subordinare l’autorizzazione, all’impianto e alla messa in servizio degli ascensori, a procedure di valutazione ulteriori rispetto a quella informata ai parametri di cui al sopra citato allegato II della Direttiva stessa. Tuttavia, l’art. 2 par. 4 di tale Direttiva consente agli Stati membri, onde tutelare l’incolumità delle persone, di imporre controlli di tipo successivo, da applicarsi pertanto ad ascensori già in servizio. Al contrario, il D.M. 11/1/10, sopra menzionato, sottopone l’installazione e la messa in servizio della tipologia di ascensori, ivi considerata, alla previa valutazione tecnica di un’apposita Autorità italiana (l’USTIF): tale prescrizione duplicherebbe illegittimamente, ad avviso della Commissione, la procedura autorizzativa già disciplinata dalla Direttiva al suo allegato II. Un altro punto di difformità della normativa italiana rispetto alla Dir. 95/16/CE concernerebbe la circostanza per cui, ai fini della “conformità” dell’ascensore ai parametri di cui all’allegato II suddetto, il D. M. menzionato impone necessariamente l’applicazione delle norme europee EN 81-28, EN 81-70 ed EN 81-1/2, laddove, ai sensi della Direttiva medesima, la conformità stessa - rispetto agli anzidetti criteri - potrebbe essere provata anche con mezzi alternativi a tali norme europee, purché ad esse equivalenti.

**Stato della Procedura**

In data 24 novembre 2011 è stata inviata una messa in mora ai sensi dell’art. 258 del TFUE

**Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

Non si rileva onere finanziario a carico dello Stato.