

Il diritto di lavorare nell'Europa "allargata"(1)

di Rita Mazza

1. In occasione dell'ampliamento dell'Unione europea a dieci nuovi Stati, per la maggior parte appartenenti all'Europa dell'Est, tra le molteplici questioni sollevate particolare rilievo ha assunto quella relativa all'applicabilità ai cittadini dei nuovi Stati aderenti del regime comunitario di libera circolazione dei lavoratori e alla sua incidenza sul loro diritto di lavorare.

Invero, il diritto di lavorare, oggi previsto anche dal Trattato di Costituzione europea(2), è da tempo garantito nell'ordinamento comunitario da un insieme di norme atte ad eliminare gli ostacoli diretti ed indiretti allo spostamento dei lavoratori da uno Stato membro all'altro, i quali restano quindi liberi di esercitare il proprio diritto di lavorare indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

Come è noto, l'esercizio effettivo del diritto di cui si discute è regolato in maniera specifica a seconda della categoria di lavoratore interessata — lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, prestatori di servizio. Tuttavia, è possibile rilevare due principi fondamentali comuni: il divieto di discriminazione fondata sulla nazionalità e la parità di trattamento con i cittadini nazionali relativamente alle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione.

2. Riconducibile al divieto generale di discriminazione in base alla nazionalità previsto dall'art. 12 Tr. CE, il divieto contenuto nell'art. 39, par.2 Tr. CE, implica che gli Stati membri in materia di impiego, remunerazione ed altre condizioni di lavoro, non possono adottare disposizioni che stabiliscono nei confronti del lavoratore, cittadino di un altro Stato membro, un trattamento più rigoroso di quello previsto nei confronti del lavoratore nazionale a parità di circostanze oppure che determinano una situazione, di diritto o di fatto, svantaggiosa per lo straniero comunitario(3). Il giudice comunitario ha precisato che il divieto in parola non si riferisce ad eventuali disparità di trattamento dovute alla divergenza tra legislazioni nazionali, poiché tali legislazioni si applicano a tutti i soggetti ad esse sottoposti secondo criteri obiettivi e a prescindere dalla nazionalità(4).

Il divieto di discriminazione basato sulla nazionalità trova completamento nel principio della parità di trattamento che, secondo quanto chiarito dalla Corte di giustizia, impone non solo "che le stesse norme siano applicate ai cittadini nazionali e stranieri, ma che le dette norme siano applicate a queste due categorie di persone allo stesso modo"(5).

Inoltre, il principio di parità di trattamento opera anche rispetto alle cosiddette "discriminazioni indirette", ossia "qualsiasi discriminazione dissimulata che, pur fondandosi su altri criteri di riferimento, pervenga al medesimo risultato"(6). Tali, ad esempio, sono state considerate le normative fondate sul criterio della residenza del lavoratore o dell'esperienza professionale maturata nello Stato di provenienza(7).

Il lavoratore nazionale ed il lavoratore straniero comunitario ricevono uno stesso trattamento anche in riferimento ai vantaggi sociali e fiscali. La nozione di "vantaggio sociale" è stata interpretata in maniera estensiva dalla Corte di giustizia, comprendendo numerose ipotesi come il prestito agevolato o altro beneficio concesso per la nascita di un figlio; le sovvenzioni per il fondo assistenza per disabili; il sussidio di disoccupazione; i benefici per gli ascendenti e discendenti a carico del lavoratore, etc.(8). Non sono esclusi dal principio della parità di trattamento i diritti sindacali(9).

3. Il diritto di lavorare senza ostacoli nell'intero territorio comunitario trova una ulteriore garanzia nella attribuzione al lavoratore migrante del diritto di rimanere nello Stato membro, diverso da quello di origine, dove abbia svolto l'attività lavorativa, così da evitare che il lavoratore non eserciti la libera circolazione dovendo rientrare nello Stato di origine al termine dell'attività lavorativa.

Il diritto in esame non trova applicazione in casi eccezionali, tassativamente previsti dal Trattato CE, che si riferiscono all'impiego nella pubblica amministrazione e a limitazioni dovute a motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica.

Pur nel rispetto della competenza statale in relazione alla determinazione delle nozioni in parola, la giurisprudenza comunitaria

non ha mancato di individuarne i limiti, a ragione della necessità di salvaguardare la reale applicazione di un diritto fondamentale, quello della libera circolazione, del sistema comunitario.

In tale ottica, la deroga del pubblico impiego prevista dall'art. 39 Tr. CE è stata riconosciuta solo in riferimento a quegli impieghi che implicano una partecipazione diretta o indiretta all'esercizio di poteri pubblici, nonché alle funzioni che hanno ad oggetto la tutela di interessi fondamentali dello Stato o di enti pubblici(10). Ciò implica una valutazione riferita al caso specifico e non ad intere categorie(11). Tra i settori della pubblica amministrazione ve ne sono alcuni che rientrano automaticamente in deroga: forze armate, polizia ed altre forze dell'ordine; magistratura; diplomazia; amministrazione finanziaria(12).

Le restrizioni alla libera circolazione dovute a ragioni di ordine pubblico, pubblica sicurezza o ragioni sanitarie costituiscono oggetto di una apposita direttiva di coordinamento che esplicita le modalità di applicazione dei relativi provvedimenti speciali(13). In particolare, la legittimità delle misure restrittive dell'ingresso o del soggiorno è condizionata al rispetto di talune condizioni: l'adozione di provvedimenti di allontanamento non può essere giustificata da fini economici né dalla sola esistenza di condanne penali o dalla scadenza del documento di identità; deve essere collegata esclusivamente ad un comportamento personale e specifico del soggetto(14) e non può essere fondata sulla semplice esistenza di precedenti negativi o come deterrente per altri stranieri.

Riguardo al limite della sanità pubblica, la direttiva in parola contiene in allegato un elenco tassativo delle malattie che giustificano il diniego di ingresso; ad ogni modo, queste non giustificano eventuali misure restrittive del soggiorno e, inoltre, sono rilevanti solo se insorte precedentemente al rilascio del primo permesso di soggiorno(15).

Il giudice comunitario ha voluto ribadire il carattere eccezionale dei provvedimenti che limitano il soggiorno ed ha stabilito che questi possono essere adottati solo se il comportamento dello straniero costituisce "una minaccia effettiva ed abbastanza grave" per l'ordine pubblico; inoltre, tale minaccia deve essere "attuale" e riguardare uno degli interessi fondamentali della collettività(16). Nel rispetto del principio di proporzionalità, le restrizioni non possono andare al di là di quanto necessario a soddisfare le esigenze di ordine pubblico in una società democratica, né può essere adottata una misura di espulsione fondata su considerazioni di prevenzione generale, senza tener conto del caso singolo(17).

Inoltre, è bene precisare che uno Stato membro non può rifiutare il diritto di ingresso o di soggiorno dello straniero comunitario nel proprio territorio a ragione di un comportamento che, se posto in essere da un cittadino nazionale, non comporterebbe misure repressive(18).

4. Il divieto di discriminazione basata sulla nazionalità ed il principio della parità di trattamento si applicano anche ai lavoratori non subordinati, quindi lavoratori autonomi stabili e prestatori di servizi. Nel primo caso si tratta di persone fisiche e persone giuridiche che si stabiliscono in uno Stato membro diverso da quello di origine al fine di svolgervi la propria attività non subordinata; nel secondo, si tratta di soggetti che, pur mantenendo la propria residenza o sede nello Stato di appartenenza, erogano servizi a favore di destinatari stabiliti in altri Stati membri: si pensi all'impresa che apre una succursale all'estero e all'avvocato che presta la propria consulenza. Ciò che accomuna le due tipologie di lavoratori è il carattere transfrontaliero della attività lavorativa; ciò che le distingue, invece, è il grado di partecipazione alla vita economica di uno Stato membro diverso da quello di origine, che sarà maggiore nel diritto di stabilimento. Libera circolazione dei servizi e libertà di stabilimento implicano, innanzitutto, che il lavoratore deve poter esercitare la propria attività nello Stato ospite alle stesse condizioni imposte ai lavoratori nazionali e che qualsiasi misura che colpisca lo straniero in quanto tale è illegittima.

5. Dall'allargamento dell'Unione europea a partire dal 1° maggio 2004(19) derivano conseguenze sull'applicabilità ai nuovi Stati aderenti dell'"acquis" comunitario in materia di libera circolazione dei lavoratori, che permette — come appena sinteticamente descritto — di esercitare un ampio diritto di lavorare nell'intero territorio degli Stati membri dell'UE.

Invero, mentre il diritto di lavorare dei cittadini degli Stati già membri

resta soggetto alle preesistenti norme di diritto comunitario, con il vantaggio che gli stessi cittadini possono esercitare il proprio diritto in un territorio più vasto(20), il diritto di lavorare dei cittadini dei nuovi Stati risulta in parte limitato, nella misura in cui è stato previsto un regime transitorio, per una durata massima di sette anni, che garantisce il passaggio graduale al regime di libera circolazione della forza lavoro comune a tutti i 25 Stati membri.

Infatti, gli Stati dell'UE 15 hanno la possibilità di continuare ad applicare le norme nazionali e gli accordi bilaterali conclusi con i nuovi Stati membri, in deroga alle regole comunitarie relative alla libera circolazione. Con l'eccezione di Regno Unito, Irlanda e Svezia, tutti gli Stati UE 15 hanno optato per il regime transitorio(21).

Dopo una prima fase di due anni, la Commissione presenterà una relazione con l'obiettivo di permettere al Consiglio UE di verificare il funzionamento delle disposizioni transitorie. Nello stesso tempo, gli Stati membri originari dovranno dare comunicazione formale alla Commissione dell'intenzione o meno di continuare ad applicare le norme nazionali per un ulteriore periodo di tre anni. In seguito, solo l'ipotesi eccezionale di sussistenza o rischio di gravi perturbazioni del proprio mercato del lavoro può giustificare l'applicazione di misure nazionali. In ogni caso, il regime transitorio non potrà protrarsi oltre un periodo massimo di sette anni.

6. Il regime transitorio in materia di libera circolazione dei lavoratori è un chiaro strumento di protezione dei lavoratori degli Stati già membri. Tuttavia, i limiti posti ai "nuovi" lavoratori devono essere correttamente valutati, considerato che un sistema analogo è stato già utilizzato per precedenti allargamenti (Spagna e Portogallo) e che la pratica passata ha dimostrato che i flussi migratori di lavoratori tendono piuttosto a diminuire dopo l'allargamento. Non è escluso, infatti, che, come in passato, il regime di transizione non coprirà l'intero periodo previsto.

La scelta operata dagli Stati UE 15 va ridimensionata anche sotto un altro profilo: la deroga al regime comunitario di libera circolazione riguarda esclusivamente i lavoratori subordinati e non anche i lavoratori autonomi stabili e i prestatori di servizi, che sono liberi di esercitare il proprio diritto di lavorare nel territorio dell'Europa "allargata". Non bisogna dimenticare, però, che esistono figure ibride di lavoratori che difficilmente si collocano in modo netto in una categoria piuttosto che in un'altra, come, ad esempio, i lavoratori subordinati di un datore di lavoro prestatore di servizi temporaneamente distaccati nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui normalmente svolgono l'attività lavorativa. Si tratterebbe, in tale fattispecie, di stabilire se dare maggiore rilievo al rapporto tra il lavoratore e il datore di lavoro oppure alla attività svolta dall'impresa di appartenenza: nel primo caso si applicherebbe il regime del lavoro subordinato; nel secondo caso il regime della prestazione di servizi. È del tutto evidente che la corretta individuazione della categoria di lavoratori interessata è determinante nell'applicazione di un regime derogatorio, quale quello previsto dal Trattato di Adesione, collegato al lavoro subordinato e non ai servizi(22). L'esclusione dei servizi dal regime transitorio trova una eccezione nella cosiddetta "clausola di salvaguardia" che, secondo il Trattato di Adesione, Austria e Germania possono invocare a protezione di specifici settori, quali l'edilizia e la pulizia industriale, consentendo di limitare la fornitura dei servizi correlati che comportino il trasferimento temporaneo di lavoratori. Tuttavia, il ricorso a tale clausola è condizionato, sotto il profilo sostanziale, alla permanenza di gravi turbative nei settori in questione, e, sotto il profilo temporale, al periodo in cui Austria e Germania applicano le disposizioni transitorie.

È bene ricordare, inoltre, che il regime transitorio in discussione non si applica a Cipro e Malta, in considerazione anche delle loro caratteristiche economiche e sociali, e che Malta può limitare l'accesso al proprio mercato del lavoro agli altri cittadini comunitari.

Il diritto di lavorare senza ostacoli nel territorio dell'Unione europea dei "nuovi" lavoratori comunitari non è, al momento, equiparabile a quello degli altri lavoratori comunitari, in quanto limitato alla sola categoria del lavoro non subordinato. Tuttavia, non si può fare a meno di notare che le deroghe alla disciplina comunitaria previste dal Trattato di Adesione in materia di lavoro riguardano esclusivamente l'accesso al mercato del lavoro e non il trattamento del lavoratore; quindi, tutti i lavoratori dell'Europa "allargata", senza esclusioni, una volta ammessi nel mercato

del lavoro di uno Stato membro hanno diritto al trattamento previsto dalla normativa comunitaria, ossia un trattamento che pone su un piano di parità il lavoratore nazionale e quello straniero comunitario, nel pieno rispetto del principio di non discriminazione.

Note

(1) Il presente scritto è il risultato dell'intervento presentato al 3° Simposio europeo dei docenti universitari sul tema "Ora et labora", organizzato dalla Pontificia Università Lateranense il 2 luglio 2005.

(2) 1 testo del Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa, pubblicato in GUCE C 310 del 16 dicembre 2004, stabilisce che "ogni persona ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata" e che "ogni cittadino dell'Unione ha la libertà di cercare un lavoro, di lavorare, di stabilirsi o di prestare servizi in qualunque Stato membro" (art. II-75). In particolare, il titolo IV della parte II prevede il diritto all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa (art. II-87) il diritto di negoziazione e di azioni collettive, compreso il diritto allo sciopero (art. II-88), il diritto di accedere ad un servizio di collocamento gratuito (art. II-89), il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato (art. 11-90). Tra le categorie deboli, particolare attenzione è dedicata a minori e donne, nella misura in cui è vietato il lavoro minorile (art. II-92) e il licenziamento per motivi legati alla maternità (art. 11-93) e si riconosce, da un lato, il dovere di garantire ai giovani ammessi al lavoro condizioni di lavoro appropriate alla loro età e protezione contro lo sfruttamento economico (art. II-92), e dall'altro, il diritto a un congedo per maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o all'adozione di un figlio (art. II-93). Nella Parte III è disciplinata la politica dell'Unione in materia di circolazione dei lavoratori (artt. III-133 ss.)

(3) Cfr. sentenza 13 dicembre 1984, causa 251/83, *Haug-Adrion c. Frankfurter Versicherungs-AG*, Racc., p. 4277 ss.

(4) Cfr. sentenza 28 giugno 1978, causa 1/78, *Kenny c. Insurance Officer*, Racc., p. 1489 ss

(5) Cfr. sentenza 7 maggio 1986, causa 131/85, *Guel c. Regierungspräsident Duesseldorf*, Racc., p. 1573. Il regolamento 1612/68 (GUCEL 257 del 19.10.1968, p. 2 ss.), interpretando in maniera ampia il campo di applicazione del principio succitato, estende il divieto di discriminazione a tutte le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato (articolo 7, par. 1).

(6) Cfr. sentenza 12 febbraio 1974, causa 152/73, *Sotgiu c. Deutsche Bundespost*, Racc., p. 153 ss.; sentenza 21 settembre 2000, causa C-124/99, *Borawitz c. Landesversicherungsanstalt Westfalen*, Racc., p. I-7293 ss.

(7) Cfr. sentenza 13 dicembre 1972, causa 44/72, *Marsman c. Roskamp*, Racc., p. 1243 ss.; sentenza 12 febbraio 1974, causa 152/73, *Sotgiu*; cit.; sentenza 8 maggio 1990, causa C-175/88, *Biehl c. Administration des contributions*, Racc., p. 1779 ss.; sentenza 22 marzo 1994, causa C-375/92, *Commissione c. Spagna*, Racc., p. I-923 ss

(8) Cfr. sentenza 14 gennaio 1982, causa 65/81, *Reina c. Landeskreditbank Baden-Wuerttemberg*, Racc., p. 33 ss.; sentenza 10 marzo 1993, causa C-111/91, *Commissione c. Lussemburgo*, Racc., p. I-817 ss.; sentenza 11 aprile 1973, causa 76/72, *Michel c. FNRSH*, Racc., p. 457 ss.; sentenza 20 giugno 1985, causa 94/84, *Office National Emploi c. Deak*, Racc., p. 1873 ss.; sentenza 12 settembre 1996, causa C-278/94, *Commissione c. Belgio*, Racc., p. I-4307 ss.; sentenza 11 luglio 2002, causa C-224/98, *D'Hoop c. Office National Emploi*, Racc., p. I-6191 ss.; sentenza 12 luglio 1984, causa 261/83, *Castelli c. ONPTS*, Racc., p. 3199 ss.; sentenza 8 giugno 1999, causa C-337/97, *Meeusen c. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, Racc., p. I-3289 ss.

(9) In tal senso il regolamento 1612/68, cit. Inoltre, il giudice comunitario ha avuto occasione di precisare che al fine del riconoscimento dei diritti sindacali non assume rilievo la natura giuridica dell'associazione in questione (sentenza 4 luglio 1991, causa C-213/90, *Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI) c. Chambre des Employes Prives*, Racc., p. I-3507 ss.).

(10) Cfr. sentenza 17 dicembre 1980, causa 149/79, *Commissione c.*

Belgio, Racc., p. 1845 ss.; sentenza 17 novembre 1991, causa C-4/91, *Bleis c. Ministère de l'Education Nationale*, Racc., p. I-5627 ss

(11) Cfr. sentenza 2 luglio 1996, causa C-473/93, *Commissione c. Lussemburgo*, Racc., p. I-3207 ss.; sentenza 2 luglio 1996, causa C-173/94, *Commissione c. Belgio*, Racc., p. I-3265 ss.; sentenza 2 luglio 1996, causa C-290/94, *Commissione c. Grecia*, Racc., p. I-3285 ss.

(12) Cfr. Comunicazione della Commissione dell'11 dicembre 2002 "Libera circolazione dei lavoratori — realizzare pienamente i vantaggi e le potenzialità", COM (2002) 694 definitivo, p. 21

(13) Cfr. direttiva 64/221/CEE del Consiglio del 25 febbraio 1964, in *GUCE* 56 del 4 aprile 1964, p. 850 ss.

(14) Cfr. artt. 2 e 3 della direttiva 64/221/CEE, cit. Allo scopo di salvaguardare il diritto dello straniero comunitario a non vedersi negata la libertà di circolazione al di fuori delle ipotesi espressamente previste, L'art. 8 della direttiva prevede a favore del soggetto interessato alcune garanzie: la possibilità di esperire i ricorsi consentiti ai cittadini avverso gli atti amministrativi; la notifica allo straniero delle misure restrittive, indicando precisamente i motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza o sanità pubblica sui quali si fondano e indicando un termine non inferiore ad un mese per lasciare il territorio dello Stato, se si tratta di soggiorno, e non inferiore ai quindici giorni, se si tratta di ingresso (artt. 5-7). In questo modo si intende garantire all'interessato la possibilità di difendere i propri interessi. La direttiva 64/221 non prevede che l'eventuale ricorso produca effetti sospensivi, né impone agli Stati di ammettere lo straniero in questione nelle more del giudizio; secondo la Corte (sentenza 17 giugno 1997, cause riunite C-65/95 e C-111/95, *The Queen c. Secretary of State for the Home Department*, Racc., p. I-3343 ss.; sentenza 9 novembre 2000, causa C-357/98, *The Queen c. Secretary of State for the Home Department*, Racc., p. I-9265 ss.) è sufficiente che il provvedimento di espulsione non sia eseguito prima che l'interessato sia stato messo in grado di esperire i ricorsi consentiti dalla direttiva.

(15) L'elenco contenuto nell'allegato alla direttiva 64/221/CEE comprende malattie che possono mettere in pericolo la sanità pubblica (malattie per le quali è prescritto un periodo di quarantena; tubercolosi; sifilide; altre malattie infettive o parassitarie contagiose a condizione che nel paese ospitante esse siano oggetto di disposizioni di protezione per i cittadini) e malattie ed infermità che possono mettere in pericolo l'ordine pubblico o la pubblica sicurezza (tossicomania; alterazioni psicomentali più evidenti).

(16) Cfr. sentenza 8 aprile 1976, causa 48/75, *Royer*, Racc., p. 497 ss.; sentenza 27 ottobre 1977, causa 30/77, *Regina c. Boucherau*, Racc., p. 1999 ss.

(17) Cfr. sentenza 28 ottobre 1975, causa 36/75, *Rutili c. Ministre de l'Interieur*, Racc., p. 1219 ss.; sentenza 26 febbraio 1975, causa 67/74, *Monsignore c. Oberstadtdirektor der Stadtkollen*, Racc., p. 297 ss.

(18) Cfr. sentenza 18 maggio 1989, causa 249/86, *Commissione c. Germania*, Racc., p. 1263 ss.; sentenza 18 maggio 1982, cause riunite 115 e 116/81, *Adoui e Comuaille c. Stato Belga*, Racc., p. 1665 ss.; sentenza 19 gennaio 1999, causa C-348/96, *Calfa*, Racc., p. I-11 ss

(19) Data di entrata in vigore del Trattato di Adesione concluso dall'Unione europea con i nuovi Stati membri nel 2003.

(20) Tra gli Stati di nuova adesione, solo Ungheria, Polonia e Slovenia hanno previsto limitazioni di accesso al proprio mercato del lavoro nei confronti di cittadini degli Stati già membri che applicano il regime transitorio, analizzato in prosieguo, che deroga alle vigenti regole di libera circolazione, avvalendosi di una facoltà loro attribuita dal Trattato di Adesione. Gli stessi Stati alcuna limitazione prevedono nei confronti degli altri lavoratori neocomunitari.

(21) Negli Stati che si avvalgono del regime transitorio, quindi, è necessario un permesso di lavoro. In Italia, per esempio, i lavoratori subordinati dei nuovi Stati destinatari del regime transitorio sono ammessi per una quota massima di 20000 unità, oltre la quota già prevista per i lavoratori extracomunitari (cfr. DPCM del 20 aprile 2004 "Programmazione dei flussi di ingresso dei lavoratori cittadini dei nuovi Stati membri dell'Unione europea nel territorio dello Stato per l'anno 2004"). Fanno eccezione i lavoratori che abbiano svolto un anno di attività subordinata in maniera ininterrotta e quelle categorie di lavoratori comunque fuori quota, indipendentemente dalla cittadinanza comunitaria, quali professori universitari, ricercatori, lettori universitari;

traduttori ed interpreti; infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private; artisti e personale dello spettacolo, etc. Negli Stati che non si avvalgono del regime transitorio, non si prevedono restrizioni alla circolazione dei lavoratori dei nuovi Stati membri; il Regno Unito ha introdotto soltanto un sistema di registrazione per monitorare l'impatto dell'allargamento sul proprio mercato del lavoro e ha modificato la propria legislazione in materia di sicurezza sociale e di accesso all'edilizia popolare, introducendo talune limitazioni.

(22) Nella sentenza del 27 marzo 1990, *Societe Rush Portuguesa Lda c. Office National d'Immigration* (causa C-113/89, Racc., p. I-01417 ss.) la Corte di giustizia ha stabilito che i lavoratori che si stabiliscono temporaneamente in uno Stato membro diverso da quello di origine per effettuare lavori edili o lavori pubblici nell'ambito di una prestazione di servizi effettuata dal loro datore di lavoro non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 39 Tr. CE né delle disposizioni derogatorie previste nell'Atto di Adesione del Portogallo, considerato che essi rientrano nel paese di origine senza mai accedere al mercato del lavoro dello Stato membro ospite; infatti, nessun contratto di lavoro è concluso tra i lavoratori e il beneficiario finale, come già precisato in precedente giurisprudenza (tra le altre, sentenza del 17 dicembre 1981, causa 279/80, *Webb*, Racc., p. 3305 ss