CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE KARL ROEMER DEL 28 NOVEMBRE 1972 [1]

Signor Presidente,

Signori Giudici,

L'attore è di nazionalità olandese e risiede in Olanda. Come operaio metallurgico era alle dipendenze della ditta Rosskamp, tedesca, ubicata a circa 20 km dalla residenza del Marsman, in territorio tedesco. Il lavoratore era quindi un tipico lavoratore migrante ai sensi della disciplina previdenziale comunitaria. Il 26 febbraio 1971 il Marsman rimaneva vittima di un incidente sul lavoro che riduceva del 60 % la sua capacità lavorativa e dal 25 ottobre 1971 l'ente previdenziale statale tedesco gli versa una pensione d'invalidità. Con lettera 19 novembre 1971, la Rosskamp licenziava il proprio dipendente a decorrere dal 3 dicembre 1971, in quanto era costretta a sostituirlo per portare a termine determinati lavori.

Il Marsman adiva il tribunale del lavoro tedesco poiché il sindacato cui apparteneva lo aveva informato che nel suo caso potevano essere invocate le limitazioni poste dalla legge 15 giugno 1953 al licenziamento dei grandi invalidi. Il § 14 stabilisce infatti che il licenziamento di un invalido è subordinato al consenso dell' ente previdenziale competente. Poiché egli era stato licenziato senza tale consenso, il provvedimento doveva considerarsi nullo. L'impresa convenuta fondava la propria difesa su una comunicazione dell'ufficio del lavoro di Coesfeld del 10 settembre 1972, in base al quale il § 1 della stessa legge stabilisce che gli invalidi che non hanno cittadinanza tedesca, pur se vittime di infortuni sul lavoro ed assistiti dagli enti previdenziali, non possono fruire delle particolari provvidenze in materia di licenziamento se non risiedono sul territorio tedesco o a Berlino Ovest.

Il giudice tedesco, dubitando della compatibilità della norma summenzionata con l'art. 48 del trattato e con l'art. 7 del regolamento n. 1612/68 (GU n. L 257 del 19 ottobre 1968), emanato in forza dell'art. 49 del trattato sulla libera circolazione dei lavoratori migranti all'interno della Comunità, con ordinanza 15 maggio 1972 sospendeva il procedimento e deferiva alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 48 del trattato CEE e l'art. 7 del regolamento del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612 (relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità) (GU n. L 257 del 19 ottobre 1968) vadano interpretati nel senso che essi riguardano anche lo speciale divieto di licenziamento per determinate categorie di lavoratori — nella fattispecie, divieto di licenziamento degli invalidi, ai sensi del § 14 della relativa legge tedesca 16 giugno 1953 (BGBl I, pag. 389) — di guisa che, nella Repubblica federale di Germania, detto divieto tutela anche i cittadini degli Stati membri della CEE, i quali a causa di un infortunio sul lavoro abbiano perso più del 50 % della capacità lavorativa ed abbiano acquistato il diritto alla relativa pensione nei confronti dell'ente di assicurazione infortuni tedesco, ma *non* risiedano nel territorio della Repubblica federale o in Berlino Ovest (§ 1, 3° comma, della legge di cui sopra).»

Vediamo ora come si debba risolvere detta questione.

Sono lieto di constatare che tutti i partecipanti al procedimento (attore, governo tedesco, governo italiano e Commissione), sono concordi nelle loro proposte, ciò il regolamento n. 1612/68 (art. 7) e l'art. 48 del trattato CEE diciplinano anche la legge sul licenziamento degli invalidi, quindi è illecita ogni discriminazione

1 — Traduzione dal tedesco.

a danno dei lavoratori di un altro Stato membro.
Al principio non si può obiettare nulla, giacché l'art. 48 del trattato recita:

«La libera circolazione dei lavoratori all' interno della Comunità è assicurata al più tardi al termine del periodo transitorio. Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.»

Il tenore della norma — specie l'espressione «qualsiasi discriminazione . . . l'impiego . . . e le altre condizioni» — induce a pensare che essa contempli implicitamente anche le condizioni di licenziamento.
L'evidenza è ancor maggiore se si accetta il punto di vista del governo italiano, che propone un'interpretazione *estensiva* dell'art. 48, orientamento assunto dalla Corte nella sentenza 15-69 (Racc. 1969, pag. 369), nella quale si afferma che «l' art. 48 non consente agli Stati, al di fuori dei casi espressamente contemplati al suo n. 3, di derogare alla parità di trattamento». Inoltre «la disciplina comunitaria in materia sociale è basata sul principio secondo il quale le leggi di ciascuno Stato membro devono garantire ai cittadini degli altri Stati membri, occupati nel territorio del primo, il complesso di vantaggi ch'esse attribuiscono ai propri cittadini».
Gli eventuali dubbi che tuttavia permanessero potrebbero venir dissipati dall' art. 7 del regolamento n. 1612 che recita:

«Il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere, nel territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento, se disoccupato. Egli gode degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali».

Questa disposizione si richiama espressamente alla disciplina dei licenziamenti; inoltre il richiamo ha carattere generale, quindi non vi è ragione di connetterlo a norme singole sul licenziamento o di escludere che la norma disciplini anche il regime speciale per il licenziamento degli invalidi. D'altro canto è evidente che la disciplina tedesca a favore degli invalidi si applica facendo astrazione dalla residenza degli interessati; l'introduzione del criterio della residenza per delimitare la sfera d'applicazione ratione personae costituisce una vera discriminazione ai sensi delle norme comunitarie summenzionate.
La norma in questione è del 1953 ed è logico che a quel tempo non si potesse tener conto delle norme comunitarie. Poiché queste però hanno un'indiscussa prevalenza sulle norme interne, come ammette pure il governo tedesco, la disposizione litigiosa non può più venir applicata.
In udienza è stato annunciato che il ministero federale competente ha allo studio un aggiornamento della disciplina del settore, che eviterà in futuro ogni conflitto tra diritto interno e diritto comunitario.

Propongo quindi la seguente risposta:

Il principio della parità di trattamento dei lavoratori migranti, emanante dall'art. 48 del trattato CEE e dall'art. 7 del regolamento n. 1612/68 si estende anche alle norme interne sul licenziamento degli invalidi del lavoro, che può essere decretato solo per ragioni particolarmente gravi.