CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
JULIANE KOKOTT
presentate il 18 luglio 2007 [1]

I — Introduzione

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale in esame concerne l'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della decisione del Consiglio di associazione CEE-Turchia 19 settembre 1980, n. 1/80, relativa allo sviluppo dell'associazione (in prosieguo: la «decisione n. 1/80»), ed ha per oggetto la questione se le persone collocate come au pair e gli studenti che svolgono un'attività lavorativa collaterale rientrino nell'ambito d'applicazione di tale disposizione.

II — Contesto normativo

A — *Normativa comunitaria*

2. L'Accordo che crea un'associazione tra la Comunità economica europea e la Turchia (in prosieguo: l'«Accordo di associazione») è stato firmato ad Ankara il 12 settembre 1963 dalla Repubblica di Turchia, da un lato, nonché dagli Stati membri della CEE e dalla Comunità, dall'altro, e concluso, approvato e confermato a nome della Comunità con decisione del Consiglio 23 dicembre 1963, 64/732/CEE [2].

3. Ai sensi dell'art. 36 del Protocollo addizionale all'Accordo di associazione 23 novembre 1970, il Consiglio di associazione stabilisce le regole necessarie per realizzare gradualmente la libera circolazione dei lavoratori tra gli Stati membri della Comunità e la Turchia in conformità ai principi di cui all'art. 12 dell'Accordo di associazione.

1 — Lingua originale: il tedesco.

2 — GU 1964, n. 217, pag. 3685.

4. Sulla base di tale norma il Consiglio di associazione ha emanato la decisione 19 settembre 1980, n. 1/80, relativa allo sviluppo dell'associazione [3].

5. L'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, stabilisce quanto segue:

«1. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 7, relativo al libero accesso dei familiari all'occupazione, il lavoratore turco inserito nel regolare mercato del lavoro di uno Stato membro ha i seguenti diritti:

— rinnovo, in tale Stato membro, dopo un anno di regolare impiego, del permesso di lavoro presso lo stesso datore di lavoro, se dispone di un impiego;

— candidatura, in tale Stato membro, ad un altro posto di lavoro, la cui regolare offerta sia registrata presso gli uffici di collocamento dello Stato membro, nella stessa professione, presso un datore di lavoro di suo gradimento, dopo tre anni di regolare impiego, fatta salva la precedenza da accordare ai lavoratori degli Stati membri della Comunità;

— libero accesso, in tale Stato membro, a qualsiasi attività lavorativa subordinata di suo gradimento, dopo quattro anni di regolare impiego».

B — *Normativa nazionale*

6. Le disposizioni concernenti l'ingresso di persone collocate come au pair e di studenti si trovano nell'«House of Commons Paper» 395 (in prosieguo: l'«HC 395»).

7. L'ingresso delle persone collocate come au pair è disciplinato nelle disposizioni nn. 88-93 dell'HC 395. Nella disposizione n. 88 il collocamento au pair viene definito come un contratto in base al quale una persona di età compresa tra i diciassette e i ventisette anni entra nel Regno Unito allo scopo di imparare la lingua inglese. In base a tale disposizione una persona collocata come au pair vive per un determinato periodo come membro di una famiglia anglofona dove fruisce di adeguate opportunità di studio e presta la propria collaborazione in casa per un massimo di cinque ore al giorno con due giorni liberi alla settimana in cambio di un'adeguata retribuzione.

3 — La decisione non è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale, ma si trova edita in Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, Accordo di associazione e Protocolli CEE-Turchia, nonché altri documenti di base, Bruxelles, 1992.

8. In base alla disposizione n. 89, chi fa richiesta di un permesso di ingresso nel Regno Unito quale au pair non può tra l'altro avere il proposito di soggiornare per più di due anni nel Regno Unito quale au pair, ma anzi deve avere il proposito di lasciare il Regno Unito al completamento del suo soggiorno quale au pair.

9. La disciplina relativa all'ingresso di studenti è contenuta nelle disposizioni 57-62 dell'HC 395.

10. In base alla disposizione n. 57, chi fa richiesta di un permesso di ingresso nel Regno Unito quale studente deve essere stato ammesso ad un corso di laurea e deve essere in grado e avere il proposito di seguire un corso di laurea riconosciuto e a tempo pieno. Costui deve avere il proposito di lasciare il Regno Unito al termine dei suoi studi; non può avere il proposito di intraprendere un'attività lavorativa autonoma o subordinata, fatta eccezione per i lavori a tempo parziale o per i lavori che vengano svolti durante le vacanze, per i quali abbisogna di un'autorizzazione.

11. In base alla disposizione n. 58, a chi fa richiesta di un permesso di ingresso nel Regno Unito quale studente può essere consentito l'ingresso, subordinatamente alla condizione di subire una limitazione della sua libertà di intraprendere un'attività lavorativa. Nel capitolo 3, allegato A, n. 4, delle «Immigration Director's Instructions» (direttive del Director sull'immigrazione) sono disciplinati ulteriori aspetti di questa materia. In base a tali direttive, colui al quale è stato concesso il permesso di ingresso o di soggiorno quale studente, alla condizione di subire una limitazione della sua libertà di intraprendere un'attività lavorativa (al posto del divieto di intraprendere qualsivoglia attività lavorativa), dispone di un generale permesso di lavoro, purché il lavoro non superi le venti ore settimanali nei periodi non compresi nel periodo delle vacanze.

III — Fatti e procedimento principale

12. I ricorrenti nel procedimento principale sono cittadini turchi che hanno ottenuto un permesso di ingresso nel Regno Unito, per ivi assumere un impiego quale au pair (la sig.ra Payir) o intraprendere un corso di studi (il sig. Akyuz ed il sig. Ozturk).

13. La sig.ra Payir nel 2000 ha ottenuto un permesso di ingresso per il Regno Unito. Tale permesso era, tra l'altro, subordinato alla condizione di non poter intraprendere nessuna altra attività lavorativa, retribuita o non retribuita, diversa dall'impiego quale au pair. Dal giorno del suo ingresso la sig.ra Payir ha lavorato presso due famiglie. Presso la seconda famiglia è arrivata nel marzo 2001 e ha ivi lavorato tra le quindici e le venticinque ore settimanali collaborando alle faccende di casa e occupandosi dei bambini. In cambio riceveva vitto e alloggio, nonché 70 sterline inglesi (GBP) alla settimana. La sig.ra Payir vorrebbe continuare a lavorare presso la suddetta famiglia.

14. Il sig. Akyuz e il sig. Ozturk sono entrati quali studenti nel Regno Unito rispettivamente nel 1999 e nel 1997. Essi avevano a tal fine ottenuto un permesso di ingresso e successivamente un permesso di soggiorno, il quale consentiva loro di svolgere un'attività lavorativa che però non poteva durare più di venti ore alla settimana durante i periodi non compresi nel periodo delle vacanze. Entrambi gli studenti hanno svolto, accanto al loro studio, un lavoro a tempo parziale come camerieri entro i limiti consentiti. I loro rispettivi datori di lavoro hanno loro offerto un prolungamento del contratto di lavoro.

15. I ricorrenti hanno richiesto al Secretary of State for the Home Department (Ministero degli Interni, in prosieguo: il «Secretary of State») la modificazione o il rinnovo del loro permesso di soggiorno al fine di poter continuare a lavorare nel Regno Unito. Essi hanno fondato le loro richieste sull'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. Infatti hanno sostenuto di aver lavorato per oltre un anno presso il medesimo datore di lavoro e hanno quindi chiesto di poter continuare a lavorare presso tale datore di lavoro.

16. Il Secretary of State ha respinto tali richieste con la motivazione che gli studenti che svolgono un lavoro a tempo parziale e le persone collocate come au pair non possono invocare l'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. I ricorrenti hanno impugnato in sede giurisdizionale i provvedimenti di rigetto. L'Administrative Court della High Court of England and Wales ha accolto i ricorsi annullando i provvedimenti del Secretary of State con la motivazione che i ricorrenti rientrerebbero nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. Contro le ordinanze dell'Administrative Court il Secretary of State ha proposto ricorso presso la Court of Appeal.

IV — Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

17. Con ordinanza 15 giugno 2006 la Court of Appeal ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Nell'ipotesi in cui:

— ad una cittadina turca sia stato concesso il permesso di ingresso nel Regno Unito per due anni al fine di accedere in tale Stato ad un impiego alla pari così come definito nella normativa del Regno Unito sull'immigrazione;

— il suo permesso di ingresso includesse l'autorizzazione a lavorare a tale titolo; (…)

— la suddetta cittadina turca sia stata continuativamente occupata a tale titolo presso il medesimo datore di lavoro per più di un anno durante il periodo di validità del suo permesso di ingresso; (…)

— tale impiego costituisse un'attività economica reale ed effettiva, e

— tale impiego fosse conforme alla normativa nazionale in materia di lavoro e immigrazione,

si chiede se la cittadina turca in questione, durante il periodo del suddetto impiego, fosse:

— una lavoratrice ai sensi dell'art. 6 della decisione n. 1/80 adottata nell'ambito dell'accordo di associazione che crea un'associazione fra la Comunità economica europea e la Turchia,

— regolarmente registrata come lavoratrice inserita nel regolare mercato del lavoro del Regno Unito ai sensi del predetto articolo.

2. Nell'ipotesi in cui:

— ad un cittadino turco sia stato concesso il permesso di ingresso nel Regno Unito in conformità [alle Immigration Rules] al fine di seguire un corso di studi in tale paese; (…)

— il suo permesso di ingresso includesse l'autorizzazione a svolgere qualsivoglia impiego nel rispetto del limite, salvo che nei periodi di vacanza, di venti ore lavorative alla settimana; (…)

— sia stato continuativamente occupato presso il medesimo datore di lavoro per più di un anno durante il periodo di validità del suo permesso di ingresso;

— tale impiego costituisse un'attività economica reale ed effettiva, e

— tale impiego fosse conforme alla normativa nazionale in materia di lavoro e immigrazione,

si chiede se il cittadino turco in questione, durante il periodo del suddetto impiego, fosse:

— un lavoratore ai sensi dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80 adottata nell'ambito dell'accordo di associazione che crea un'associazione fra la Comunità economica europea e la Turchia,

— regolarmente registrato come lavoratore inserito nel regolare mercato del lavoro del Regno Unito ai sensi del predetto articolo».

18. Nel procedimento dinanzi alla Corte, oltre alle parti del procedimento principale, hanno presentato osservazioni scritte e orali la Commissione delle Comunità europee, il governo del Regno Unito, nonché il governo tedesco e quello dei Paesi Bassi; inoltre ha presentato osservazioni scritte il governo italiano.

V — Valutazione

19. L'interessato, per poter invocare i diritti di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, deve essere un lavoratore turco, deve essere inserito nel regolare mercato del lavoro dello Stato membro ospitante e deve avere ivi avuto un regolare impiego per i periodi di tempo previsti dall'art. 6, n. 1. Orbene, il giudice a quo chiede di sapere se le persone collocate come au pair e gli studenti che svolgono un lavoro collaterale siano lavoratori ai sensi dell'art. 6 e debbano essere considerati come regolarmente inseriti nel regolare mercato del lavoro. In sostanza si tratta di sapere se, ai fini dell'applicazione dell'art. 6, n. 1, abbia rilievo la circostanza che lo Stato ospitante ha consentito l'ingresso allo scopo di intraprendere un corso di studi ovvero, nel caso di persona collocata come au pair, allo scopo di imparare la lingua.

20. In termini espliciti il giudice a quo non chiede chiarimenti in ordine al terzo elemento della fattispecie di cui all'art. 6, n. 1, vale a dire la nozione di «regolare impiego». Tuttavia, per poter risolvere in modo esaustivo e completo la questione sollevata dal giudice a quo, occorre qui di seguito analizzare anche il terzo elemento della fattispecie di cui all'art. 6.

A — *Sulla qualità di lavoratore*

21. In base ad una costante giurisprudenza, per interpretare la nozione di lavoratore occorre tener presente l'interpretazione data a tale nozione all'interno del diritto comunitario [4], secondo la quale la suddetta nozione riveste una portata comunitaria e non deve essere interpretata in modo restrittivo. Tale nozione dev'essere definita in base a criteri obiettivi, che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Per essere considerata lavoratore, una persona deve prestare attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie. La caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro in tal senso è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione [5].

1. Persone collocate au pair

22. Nel caso di una persona collocata come au pair che, come la ricorrente sig.ra Payir, in base a quanto riferito dal giudice a quo per 25-30 ore alla settimana accudisce i bambini della famiglia ospitante e svolge i lavori domestici, di regola dovrà essere riconosciuta la qualità di lavoratore.

23. Nel caso di un orario di lavoro di 25-30 ore settimanali e di attività quali la cura dei bambini e i lavori domestici, sia per quanto riguarda la durata dell'attività sia per quanto riguarda i contenuti della stessa, non può parlarsi di un'attività puramente marginale ed accessoria. Si tratta, piuttosto, di attività reali ed effettive ai sensi della nozione di lavoratore.

24. Il fatto che una persona collocata come au pair non eserciti un'attività a tempo pieno non osta al riconoscimento della sua qualità di lavoratore. Nell'ambito dell'art. 39 CE la Corte ha già statuito che anche chi lavora solo a tempo parziale deve essere considerato come lavoratore [6]. Tale statuizione vale, quindi, anche nell'ambito dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. Decisivo è piuttosto il fatto che venga svolta un'attività reale ed effettiva che non sia puramente marginale ed accessoria.

4 — V. sentenza 26 novembre 1998, causa C-1/97, Birden (Racc. pag. I-7747, punto 23).

5 — V. in relazione all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, tra le altre, sentenza 19 novembre 2002, causa C-188/00, Kurz (Racc. pag. I-10691, punto 32), e sentenza Birden, cit. alla nota 4 (punti 25 e 28).

6 — V. sentenze 23 marzo 1982, causa 53/81, Levin (Racc. pag. 1035, punto 16), e 3 giugno 1986, causa 139/85, Kempf (Racc. pag. 1741, punto 11).

25. Di regola una persona collocata come au pair nello svolgimento di tale sua attività è soggetta anche alla direzione della famiglia ospitante.

26. Occorre chiedersi se alla qualificazione come lavoratore possa ostare la circostanza che la persona collocata come au pair percepisce la sua retribuzione sotto forma di vitto e alloggio gratis cui si aggiunge una somma di denaro. Anche la ricorrente del procedimento principale sub 1) riceve, in contropartita della sua attività, vitto e alloggio gratis e 70 sterline inglesi alla settimana.

27. Nella sua giurisprudenza relativa all'art. 39 CE la Corte ha già statuito che per stabilire se una persona possa essere considerata come lavoratore è irrilevante che la sua retribuzione venga pagata sotto forma di vitto e alloggio gratis e di denaro per le piccole spese [7].

28. Per interpretare la nozione di lavoratore ai sensi dell'art. 6 della decisione n. 1/80, la Corte, con una giurisprudenza costante, richiama l'interpretazione data a tale nozione nell'ambito dell'art. 39 CE. Non v'è alcun motivo per cui nell'ambito della decisione n. 1/80 — diversamente da quanto avviene nell'ambito dell'art. 39 CE — dovrebbe assumere rilievo, ai fini dell'interpretazione della nozione di lavoratore, il fatto che la contropartita viene erogata sotto forma di vitto e alloggio gratis cui si aggiunge del denaro per le piccole spese.

29. Una diversa valutazione della qualità di lavoratore di una persona collocata come au pair non si impone nemmeno in considerazione del particolare contesto in cui si inserisce l'impiego come au pair. L'impiego come au pair, infatti, è destinato prioritariamente all'acquisizione e al miglioramento della conoscenza di una lingua straniera nonché allo scambio culturale. Per una persona collocata come au pair, pertanto, l'impiego come au pair comporta in misura rilevante vantaggi che vanno al di là della retribuzione della sua attività, percepita sotto forma di vitto e alloggio gratis e di denaro per le piccole spese. Nondimeno, solo per tal motivo non può essere negata la qualità di lavoratore di una persona collocata come au pair. Difatti anche altri rapporti di lavoro possono comportare vantaggi per il lavoratore che vanno al di là del salario percepito. Nel caso di un'attività all'estero tali vantaggi possono ad esempio consistere nella possibilità di imparare una lingua, o, in generale, di acquisire un'esperienza professionale all'estero.

30. Un'ulteriore peculiarità dell'impiego come au pair, segnalata anche dal governo italiano, può inoltre consistere nella particolare importanza che, in tale impiego, assume l'integrazione all'interno della famiglia ospitante. Da questo punto di vista può essere istituito un parallelismo con la giurisprudenza della Corte relativa alla qualità di lavo-

7 — V. sentenze 5 ottobre 1988, causa 196/87, Steymann (Racc. pag. 6159, punto 12), e 7 settembre 2004, causa C-456/02, Trojani (Racc. pag. I-7573, punto 22).

ratore dei familiari. Al fine di verificare se una persona, assunta da un familiare, possa essere considerata come lavoratore ai sensi del Trattato, la Corte ha ritenuto decisiva la sussistenza, o meno, di un vincolo di subordinazione caratteristico di un rapporto di lavoro [8].

31. Di regola, quindi, una persona collocata come au pair dovrà essere considerata quale lavoratore ai sensi dell'art. 6 della decisione n. 1/80 [9].

32. Occorre, infine, precisare che la configurazione di un rapporto au pair può variare da caso a caso. Dipende, quindi, dalla concreta configurazione del caso di specie se una persona collocata come au pair soddisfi, o meno, i requisiti necessari per essere considerata come lavoratore. Spetta, dunque, ai giudici nazionali stabilire in modo definitivo se i requisiti sopra illustrati per accertare la qualità di lavoratore risultino soddisfatti nel caso concreto.

2. Studenti

33. Gli studenti, che come i ricorrenti sub 2) lavorano per venti ore alla settimana come camerieri e ricevono per tale lavoro una regolare retribuzione, sono lavoratori ai sensi dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. Essi, infatti, svolgono sotto il vincolo della direzione altrui un'attività reale ed effettiva in contropartita della quale ricevono una retribuzione. Il fatto che l'attività svolta sia solo a tempo parziale non osta al riconoscimento della loro qualità di lavoratori [10]. Benché un'attività di venti ore alla settimana non costituisca un'attività a tempo pieno, essa non può essere ritenuta un'attività puramente marginale ed accessoria.

34. Pertanto, gli studenti che oltre al loro studio svolgono un'attività lavorativa devono essere qualificati di regola come lavoratori, a meno che la loro occupazione non costituisca un'attività puramente marginale ed accessoria [11].

3. Confronto con la causa Bettray

35. Il giudice a quo richiama la sentenza della Corte nella causa Bettray e chiede alla Corte stessa se da tale sentenza possa desu-

8 — V. sentenza 8 giugno 1999, causa C-337/97, Meeusen (Racc. pag. I-3289, punto 15).

9 — V., nell'ambito dell'art. 39 CE, le conclusioni presentate il 2 giugno 1976 dall'avvocato generale Trabucchi nella causa 118/75, Watson (Racc. pag. 1201, paragrafo 2).

10 — V. supra, paragrafo 24 delle presenti conclusioni.

11 — V. pure avvocato generale Alber, il quale nelle conclusioni presentate il 28 settembre 2000 nella causa C-184/99, Grzelczyk (Racc. pag. I-6193, paragrafi 70 e segg.) ha affermato che gli studenti che svolgono un'attività collaterale sono lavoratori ai sensi del Trattato CE.

mersi la regola generale secondo cui gli Stati membri possono istituire regimi che perseguono un obiettivo sociale prioritario, con la conseguenza che un'attività lavorativa che si inquadri in un siffatto regime non può dar vita ad un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. Un regime di tal tipo potrebbe essere ravvisato nel permettere agli studenti di svolgere un'attività lavorativa collaterale o nella possibilità di lavorare quale au pair.

36. Nella sentenza Bettray la Corte ha stabilito che attività che rappresentano solo uno strumento per la rieducazione o il reinserimento dell'interessato nella vita lavorativa non possono essere considerate attività economiche reali ed effettive [12]. La sentenza Bettray si riferiva ad un caso in cui una persona era stata assunta a cagione della sua tossicodipendenza in virtù di norme nazionali aventi per scopo di procurare lavoro a soggetti che per un periodo di tempo indeterminato non sono in grado di lavorare in condizioni normali per fattori dipendenti dalle loro condizioni; peraltro, l'interessato non era stato selezionato in base alla sua capacità di svolgere una determinata attività, bensì aveva prestato attività ritagliate sulle sue capacità psico-fisiche all'interno di imprese od associazioni di lavoro specificamente istituite per perseguire finalità sociali.

37. Successivamente la Corte ha, tuttavia, sottolineato la singolarità della situazione cui si riferiva la sentenza Bettray, ed ha quindi stabilito che la conclusione raggiunta nella sentenza Bettray si spiega solo alla luce delle peculiarità di quella fattispecie e che peraltro essa esula dalla giurisprudenza relativa all'interpretazione della nozione di lavoratore in diritto comunitario; tale sentenza non sarebbe pertanto applicabile a situazioni che non presentano alcuna analogia con la causa Bettray [13].

38. Le attività svolte da persone collocate come au pair e da studenti, tuttavia, sono di regola attività economiche reali ed effettive. Le particolari circostanze presenti nella causa Bettray non sussistono nel caso di studenti e di persone collocate come au pair. Pertanto, anche dalla sentenza Bettray non risulta che nel caso di persone collocate come au pair e di studenti che svolgono un'attività collaterale debba essere negata la qualità di lavoratore.

B — *Sul regolare impiego*

39. Secondo la giurisprudenza, la nozione di «regolare impiego» presuppone una situazione stabile e non precaria dell'inte-

12 — Sentenza 31 maggio 1989, causa 344/87, Bettray (Racc. pag. 1621, punto 17).

13 — V. sentenza Birden, cit. alla nota 4 (punto 31).

ressato sul mercato del lavoro di uno Stato membro e implica, quindi, l'esistenza di un diritto di soggiorno non contestato [14]. L'interessato non deve essersi trovato in una situazione soltanto precaria suscettibile di essere rimessa in discussione in qualsiasi momento [15].

40. Come ha riferito il giudice a quo, nel presente caso i ricorrenti possedevano anche un diritto di soggiorno durante il periodo in cui hanno lavorato. In via di principio anche le persone collocate come au pair e gli studenti non versano in una situazione soltanto precaria suscettibile di essere rimessa in discussione in qualsiasi momento.

41. Il governo dei Paesi Bassi ha giustamente rilevato che il soggiorno di uno studente per motivi di studio nello Stato membro ospitante è temporalmente delimitato dalla durata degli studi. Tuttavia, ciò non implica che il soggiorno di uno studente possa essere qualificato come soltanto precario e suscettibile di essere rimesso in discussione in qualsiasi momento.

42. La Corte ha infatti già statuito che ai fini del riconoscimento di un «regolare impiego» è irrilevante la circostanza che il lavoratore fosse stato informato già all'atto dell'autorizzazione del suo ingresso nel territorio dello Stato membro ospitante che il suo soggiorno e la sua occupazione erano subordinati al rispetto di determinate condizioni di ordine temporale e sostanziale [16].

43. Quindi, la mera circostanza che il soggiorno nello Stato ospitante sia previsto solo per una determinata durata temporale non comporta che tale soggiorno debba essere qualificato come non stabile e soltanto precario.

44. Piuttosto, secondo la giurisprudenza della Corte, per situazione solo precaria sul mercato del lavoro deve ad esempio intendersi il periodo in cui un lavoratore ha fruito dell'effetto sospensivo connesso al ricorso esperito avverso il diniego del suo permesso di soggiorno ed in cui è stato autorizzato, in via provvisoria e nelle more della definizione della controversia, a soggiornare nello Stato membro di cui trattasi e ad esercitarvi un'attività lavorativa [17].

45. Tale situazione, tuttavia, non è paragonabile alla situazione di una persona collocata come au pair o di uno studente.

14 — V. sentenze 20 settembre 1990, causa C-192/89, Sevince (Racc. pag. I-3461, punto 30); 6 giugno 1995, causa C-434/93, Bozkurt (Racc. pag. I-1475, punto 26), nonché sentenza 16 dicembre 1992, causa C-237/91, Kus (Racc. pag. I-6781, punti 12 e 22).

15 — V. sentenza Kurz, cit. alla nota 5 (punto 49).

16 — V. sentenza 30 settembre 1997, causa C-98/96, Ertanir (Racc. pag. I-5179, punto 58).

17 — V. sentenza Sevince, cit. alla nota 14 (punto 31), nonché sentenza Kus, cit. alla nota 14 (punto 13), in cui si statuisce che anche la permanenza nel paese ospitante nelle more del procedimento di concessione del permesso di soggiorno non soddisfa il requisito in parola.

C — *Sull'inserimento nel regolare mercato del lavoro*

46. Secondo una costante giurisprudenza, la nozione di «regolare mercato del lavoro» di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80 implica che il rapporto di lavoro deve essere ubicato nel territorio di uno Stato membro o presentare uno stretto legame con tale territorio [18].

47. Era dubbio se attraverso il requisito di un *regolare* mercato del lavoro si imponessero presupposti ulteriori rispetto a quelli implicati dal requisito del regolare impiego. La Corte ha dato soluzione negativa a tale dubbio nella sentenza Birden [19]. La Corte ha ivi statuito che i termini «regulär» e «ordnungsgemäß», utilizzati nella versione in lingua tedesca, sono sinonimi.

48. La nozione di «regolare mercato del lavoro» si riferisce, quindi, a tutti i lavoratori che si sono conformati alle prescrizioni legali e regolamentari dello Stato membro ospitante e che hanno quindi il diritto di esercitare ivi un'attività lavorativa [20].

49. Secondo la giurisprudenza della Corte, inoltre, la nozione di regolare mercato del lavoro non può essere interpretata nel senso che essa riguardi il mercato generale del lavoro in contrapposizione ad un mercato circoscritto avente una particolare finalità sociale [21].

50. La particolarità che di regola caratterizza sia l'occupazione come au pair sia le attività che gli studenti di regola svolgono quale impiego collaterale allo studio — l'essere, cioè, rivolte ad una particolare finalità sociale dal momento che sono utili (anche) all'apprendimento della lingua da parte delle persone collocate come au pair nonché al finanziamento degli studi — non incide, quindi, sul fatto che in questi casi si tratta di attività afferenti al «regolare mercato del lavoro» ai sensi dell'art. 6 della decisione n. 1/80.

D — *Conclusioni sui profili finora trattati*

51. Sia gli studenti che le persone collocate come au pair soddisfano prima facie i requisiti della fattispecie di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80.

18 — V. sentenze 30 settembre 1997, causa C-36/96, Günaydin (Racc. pag. I-5143, punto 29); Birden, cit. alla nota 4 (punto 33), nonché sentenza Ertanir, cit. alla nota 16 (punto 39).

19 — V. sentenza Birden, cit. alla nota 4 (punti 47 e segg.), ove si richiamano le varie versioni linguistiche della decisione n. 1/80.

20 — V. sentenze Birden, cit. alla nota 4 (punto 51); 10 febbraio 2000, causa C-340/97, Nazli (Racc. pag. I-957, punto 31), nonché sentenza 26 ottobre 2006, causa C-4/05, Güzeli (Racc. pag. I-10279, punto 32).

21 — V. sentenza Birden, cit. alla nota 4 (punto 51).

E — *Sullo scopo dell'ingresso*

52. I casi in esame presentano, tuttavia, una particolarità: gli Stati membri che hanno presentato osservazioni alla Corte sottolineano che in tutti i suddetti casi il permesso di ingresso non è stato rilasciato allo scopo di intraprendere un'attività lavorativa sul mercato del lavoro. Agli studenti l'ingresso verrebbe consentito allo scopo di studiare e lo svolgimento di un'attività lavorativa verrebbe consentito solo in via accessoria per finanziare gli studi. L'ammissione di una persona collocata come au pair sarebbe finalizzata all'apprendimento della lingua e allo scambio culturale.

53. Qui di seguito occorre quindi verificare quali conseguenze abbia lo scopo del soggiorno preso in considerazione al momento dell'ingresso nello Stato ospitante sull'interpretazione della nozione di lavoratore di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80.

1. Studenti

54. Ad avviso degli Stati membri che hanno presentato osservazioni alla Corte, i cittadini turchi ai quali è stato permesso l'ingresso per motivi di studio, anche se svolgono un impiego collaterale, in linea di principio non rientrano nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. L'art. 6, n. 1, riguarderebbe, infatti, soltanto coloro ai quali l'ingresso è stato permesso proprio come lavoratori.

55. Il governo dei Paesi Bassi ed il governo tedesco richiamano a tal proposito la direttiva del Consiglio 13 dicembre 2004, 2004/114/CE, relativa alle condizioni di ammissione dei cittadini di paesi terzi per motivi di studio, scambio di alunni, tirocinio non retribuito o volontariato [22]. L'art. 17, n. 1, di tale direttiva impone agli Stati membri di consentire agli studenti provenienti da paesi terzi di svolgere un impiego collaterale con un limite minimo di dieci ore per settimana, o l'equivalente in giorni o mesi per anno.

56. Ad avviso dei predetti governi, dalla sistematica della direttiva 2004/114 potrebbe desumersi che il legislatore comunitario considera gli studenti che svolgono un'attività collaterale non come lavoratori, bensì pur sempre esclusivamente come studenti, tanto che anche nell'ambito della decisionen. 1/80 gli studenti non potrebbero essere qualificati come lavoratori.

57. Tale tesi non pare, tuttavia, convincente. Da un lato, infatti, la direttiva 2004/114 —

22 — GU L 375, pag. 12; in prosieguo: la «direttiva 2004/114».

che, peraltro, non vincola il Regno Unito [23] — all'art. 4, n. 1, stabilisce esplicitamente che la direttiva lascia impregiudicate le disposizioni più favorevoli vigenti in forza di accordi bilaterali. Ciò considerato, un'interpretazione restrittiva di una disciplina bilaterale non può assolutamente discendere dalla direttiva. Dall'altro lato, i due atti normativi disciplinano materie differenti. Dal momento che la direttiva 2004/114 stabilisce il limite minimo entro il quale deve essere concesso agli studenti il diritto di svolgere un'attività collaterale, da essa non può desumersi alcun criterio rilevante ai fini dell'interpretazione e dell'applicabilità dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80.

58. Nondimeno, in relazione alla direttiva 2004/114 il governo tedesco e quello dei Paesi Bassi hanno, altresì, rilevato che — se si applicasse l'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80 agli studenti che svolgono un'attività collaterale accanto al loro studio — l'obbligo che la direttiva impone agli Stati membri di permettere agli studenti di svolgere un'attività collaterale comporterebbe la possibilità per ogni studente turco di godere dei diritti derivanti dall'art. 6, n. 1, della decisione. La decisione di uno Stato membro di consentire l'ingresso ad un cittadino turco per motivi di studio avrebbe per conseguenza — per effetto della disciplina di cui all'art. 17, n. 1, della direttiva — l'automatico conseguimento del diritto ad un soggiorno duraturo da parte dello studente che faccia uso del suo diritto di svolgere un'attività collaterale durante il periodo di studio, giacché questo di regola dura più a lungo del termine indicato dall'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80.

59. Gli Stati membri richiamano a tal proposito la giurisprudenza della Corte secondo la quale la decisione in ordine al primo ingresso e alla prima attività lavorativa di un cittadino e, quindi, la decisione se un cittadino turco consegua la possibilità di acquisire successivamente i diritti di cui all'art. 6, n. 1, spetta agli Stati membri [24].

60. Per effetto dell'obbligo imposto dalla direttiva di consentire agli studenti turchi di avere un impiego collaterale, gli Stati membri non possono più decidere autonomamente in ordine alla *prima* attività lavorativa di uno studente. Se, oltre a ciò, si ritenesse applicabile l'art. 6, n. 1, della decisione, uno studente turco finirebbe per ottenere un soggiorno duraturo per motivi di lavoro senza che allo Stato ospitante spetti, di regola, alcun potere discrezionale in ordine alla sua attività lavorativa e al suo ulteriore soggiorno per motivi di lavoro. Gli Stati membri segnalano, pertanto, che l'unico strumento di regolazione della politica del mercato del lavoro che rimarrebbe a loro disposizione nei confronti degli studenti turchi e del loro eventuale accesso al mercato del lavoro per effetto dell'art. 6 della decisione consisterebbe in un più rigoroso controllo già sul numero dei cittadini turchi cui permettere l'ingresso per motivi di studio e, eventualmente, in una sensibile riduzione di tale numero.

23 — V. il venticinquesimo 'considerando' della direttiva 2004/114.

24 — V., tra le altre, sentenze Nazli, cit. alla nota 20 (punto 29); Ertanir, cit. alla nota 16 (punto 23), nonché sentenza Kus, cit. alla nota 14 (punto 25).

61. Anche la Commissione si è espressa, in udienza, sulla questione relativa alle conseguenze derivanti dal combinato disposto della decisione n. 1/80 e della direttiva 2004/114. Tuttavia, l'affermazione della Commissione secondo cui dovrebbe essere negata la qualità di lavoratore in caso di svolgimento di un'attività di dieci ore alla settimana non può essere condivisa alla luce delle considerazioni già sopra svolte in sede di illustrazione della nozione di lavoratore. Anche un'attività di dieci ore alla settimana costituisce, infatti, un'attività reale ed effettiva che non risulta talmente ridotta, nel senso espresso dalla definizione della Corte, da porsi come puramente marginale ed accessoria.

62. Piuttosto, la questione se, in sede di interpretazione della nozione di lavoratore nell'ambito dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, assuma rilevanza lo specifico scopo dell'ingresso degli studenti nonché la circostanza che l'attività lavorativa è stata loro permessa solo in via accessoria per finanziare lo studio deve essere risolta sulla scorta di un'interpretazione conforme alla ratio della decisione.

63. Come già sopra esposto, la Corte in via di principio interpreta la nozione di lavoratore di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80 in parallelo con i principi elaborati nell'ambito degli artt. 39 CE e 40 CE. A tal fine essa si basa sull'art. 12 dell'Accordo di associazione, in cui le parti contraenti hanno convenuto di ispirarsi agli artt. 48, 49 e 50 del Trattato CEE (ora artt. 39 e segg. CE) per realizzare gradualmente tra di loro la libera circolazione dei lavoratori [25].

64. Nell'ambito dell'art. 39 CE la Corte ha stabilito che per il diritto comunitario è decisivo il contenuto del lavoro svolto e non già i motivi per cui il lavoro è stato assunto [26].

65. La Corte, tuttavia, ha altresì statuito che i principi elaborati nell'ambito dell'art. 39 CE devono essere trasposti solo *nei limiti del possibile* ai diritti conferiti dalla decisione n. 1/80 [27]. Con ciò la Corte ha già lasciato intendere che la ratio dell'art. 6, n. 1, nonché la particolare finalità dell'Accordo di associazione devono essere presi in considerazione in sede di interpretazione della decisione [28].

25 — La Corte richiama a tal proposito anche l'art. 36 del Protocollo addizionale firmato il 23 novembre 1970, allegato all'Accordo e concluso con il regolamento (CEE) del Consiglio 19 dicembre 1972, n. 2760 (GU L 293, pag. 1).

26 — V. sentenza Levin, cit. alla nota 6 (punto 21).

27 — V. sentenze Kurz, cit. alla nota 5 (punto 30); Nazli, cit. alla nota 20 (punto 55); Bozkurt, cit. alla nota 14 (punto 20), nonché sentenza 23 gennaio 1997, causa C-171/95, Tetik (Racc. pag. I-329, punto 20).

28 — Univocamente nel senso di una differenza tra lo scopo dell'Accordo di associazione e l'art. 39 CE, v. avvocato generale Geelhoed nelle conclusioni presentate il 12 settembre 2006, nella causa C-16/05, Tum & Dari (Racc. pag. I-7415).

66. La Corte ha più volte dichiarato che i diritti in materia di lavoro e, correlativamente, di soggiorno, che sono conferiti dall'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, sono finalizzati al progressivo consolidamento della situazione dell'interessato nello Stato membro ospitante [29].

67. L'art. 6, n. 1, intende, dunque, concedere al lavoratore migrante diritti di soggiorno crescenti via via che questi si integra nel mercato del lavoro dello Stato ospitante. Questi diritti di lavoro e di soggiorno regolati dall'art. 6, n. 1, realizzano, quindi, una tutela dell'affidamento dei lavoratori turchi che si inseriscono nel mercato del lavoro degli Stati membri. Quanto più intensa è la loro integrazione nel mercato del lavoro, quanto più grande è il loro bisogno di certezza progettuale e di tutela del loro affidamento nel consolidamento della loro situazione, tanto più ampi sono i diritti che l'art. 6, n. 1, concede loro.

68. Tuttavia, un'analoga configurazione di interessi e un analogo bisogno di tutela non sono presenti in capo ad uno studente che è venuto in uno Stato membro per studiare e che solo collateralmente svolge un'attività lavorativa. Difatti lo scopo del suo ingresso è lo studio. Pertanto uno studente non ha un analogo bisogno di tutela del suo affidamento, di certezza progettuale e di consolidamento della sua situazione nello Stato ospitante.

69. Un'interpretazione teleologica dell'art. 6 della decisione impone, inoltre, di prendere in considerazione la ratio dell'Accordo di associazione nel suo insieme. Difatti un'interpretazione dell'art. 6, compatibile col suo tenore letterale ma contrastante con gli obiettivi dell'Accordo di associazione, non può essere accolta.

70. In base all'art. 2, n. 1, dell'Accordo di associazione, l'Accordo ha lo scopo di «promuovere un rafforzamento continuo ed equilibrato delle relazioni commerciali ed economiche tra le Parti, tenendo pienamente conto della necessità di assicurare un più rapido sviluppo dell'economia turca ed il miglioramento del livello dell'occupazione e del tenore di vita del popolo turco».

71. È chiaro che il raggiungimento di tali obiettivi da più punti di vista sarebbe reso più difficile se gli studenti che svolgono un'attività lavorativa collaterale rientrassero nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, con la conseguenza

29 — V., tra le altre, sentenze 10 gennaio 2006, causa C-230/03, Sedef (Racc. pag. I-157, punto 34), e Tetik, cit. alla nota 27 (punto 21).

che, se durante gli studi hanno lavorato nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 6, n. 1, dopo quattro anni di regolare impiego avrebbero libero accesso, in base all'art. 6, n. 1, terzo trattino, a qualsiasi attività lavorativa di loro gradimento.

72. Con riferimento alla concessione a studenti turchi del permesso di soggiorno negli Stati membri per motivi di studio, il baricentro della promozione di un «più rapido sviluppo dell'economia turca» e del «miglioramento del livello dell'occupazione e del tenore di vita del popolo turco» consiste essenzialmente nella formazione di giovani laureati turchi i quali, tornati in patria al termine dei loro studi, utilizzino e trasmettano — nell'economia, nella ricerca, nell'insegnamento — il sapere acquisito, così immettendolo nella società turca.

73. Sarebbe in contrasto con un siffatto obiettivo, congiuntamente perseguito dalle parti dell'Accordo di associazione, interpretare l'art. 6 della decisione attribuendogli un significato che — includendo nel suo ambito d'applicazione gli studenti che si finanziano gli studi con un'attività lavorativa collaterale — in definitiva rendesse loro possibile, senza troppi ostacoli, la permanenza, in molti casi giudicata attraente, nello Stato ospitante. Se si accogliesse una tale interpretazione, vi sarebbe da temere che molti studenti turchi, anziché tornare nel loro paese d'origine ed ivi mettere in pratica la formazione acquisita, sfruttino la possibilità di rimanere nello Stato ospitante per svolgervi un'attività lavorativa. In tal modo verrebbe messo a rischio l'obiettivo dell'Accordo di associazione di accelerare lo sviluppo dell'economia turca e di contribuire al miglioramento del tenore di vita del popolo turco.

74. Per quanto riguarda l'interpretazione della nozione di lavoratore, è quindi precluso un pieno parallelismo tra il significato di tale nozione nell'art. 39 CE e il suo significato nell'art. 6 della decisione n. 1/80. I cittadini turchi che vengono in uno Stato membro per studiare e ai quali viene permesso di svolgere, oltre allo studio, un'attività lavorativa collaterale per finanziarsi lo studio non rientrano nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, nemmeno nell'ipotesi in cui essi possiedano, in base ad una considerazione isolata della loro attività lavorativa collaterale, tutte le caratteristiche proprie di un lavoratore ai sensi dell'art. 39 CE.

75. Questo esito interpretativo, peraltro, produce, sotto ulteriori punti di vista, conseguenze positive sia per gli studenti turchi interessati, sia in relazione agli obiettivi complessivamente perseguiti con l'Accordo di associazione. Non essendo necessario un eventuale contingentamento del numero di studenti imposto da valutazioni di politica del mercato del lavoro, si apre la possibilità per un maggior numero di studenti turchi di studiare in uno Stato membro. Grazie alla

possibilità di poter lavorare oltre allo studio entro limiti più ampi e, quindi, grazie alla possibilità di potersi finanziare da soli lo studio nello Stato ospitante, la possibilità di venire a studiare negli Stati membri viene garantita non solo agli studenti con alle spalle una famiglia abbiente.

76. Tale esito interpretativo non contrasta con la giurisprudenza della Corte secondo la quale nell'ambito dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80 sono irrilevanti le limitazioni temporali fissate dagli Stati membri o le dichiarazioni rese dal lavoratore al momento del suo ingresso con cui assicura che ripartirà dopo un determinato periodo di tempo. Si deve convenire con la Corte che l'ambito d'applicazione dell'art. 6 risulterebbe esposto all'arbitrio degli Stati membri se si lasciasse che le predette limitazioni o dichiarazioni producessero un qualche effetto sull'applicabilità dell'art. 6. La situazione in esame risulta, tuttavia, diversa, giacché — come ha giustamente rilevato il governo dei Paesi Bassi — il soggiorno degli studenti è per definizione limitato temporalmente alla durata dello studio e quindi la sua limitazione temporale non è affatto correlata agli scaglioni temporali indicati dall'art. 6.

77. Non contrastano con l'esito interpretativo qui sostenuto nemmeno le decisioni in cui la Corte, in relazione ad alcuni casi ben determinati, ha stabilito che gli Stati membri non possono rifiutare il rinnovo del permesso di lavoro e di soggiorno sostenendo che l'ingresso e il soggiorno sarebbero stati autorizzati per motivi diversi da quelli dello svolgimento di un'attività lavorativa subordinata [30]. Difatti, dalle considerazioni svolte dalla Corte in relazione ai suddetti casi — diversi dai casi qui in esame — non può ricavarsi alcun principio di portata generale secondo il quale lo scopo del permesso di ingresso e di soggiorno originariamente rilasciato dovrebbe essere inderogabilmente considerato irrilevante. Piuttosto la Corte, con la sua giurisprudenza secondo la quale in sede di interpretazione della decisione i principi relativi all'art. 39 CE devono essere trasposti *nei limiti del possibile*, ha stabilito proprio che, anziché procedere ad una schematica generalizzazione, occorre prendere di volta in volta in considerazione la situazione specifica.

78. In uno dei casi decisi, ad esempio, si trattava di un lavoratore turco al quale era stato permesso l'ingresso e lo svolgimento di un'attività lavorativa in uno Stato membro per poter ivi fare un'esperienza professionale presso l'azienda madre del suo datore di lavoro turco [31]. Pertanto — a differenza dei casi qui in esame in cui l'ingresso è avvenuto per intraprendere un corso di studi — in quel caso un lavoratore aveva fatto ingresso in uno Stato membro proprio per intraprendere un'attività lavorativa, sicché si doveva semplicemente stabilire quale rilevanza attribuire ai motivi concernenti l'attività lavorativa intrapresa. Non può dunque essere desunto alcuna indicazione per la soluzione dei casi attualmente in esame dai passaggi di questa sentenza in cui la Corte ha negato qualsiasi rilevanza alla motivazione concernente l'attività lavorativa intrapresa per prima.

30 — V. sentenze 30 settembre 1997, Günaydin, cit. alla nota 18 (punto 52); Kus, cit. alla nota 14 (punto 52), nonché sentenza Kurz, cit. alla nota 5 (punto 56).

31 — Sentenza Günaydin, cit. alla nota 18.

79. In un altro caso ad un cittadino turco era stato consentito l'ingresso per contrarre matrimonio e questi, dopo il divorzio, aveva chiesto il rinnovo del permesso di soggiorno e di lavoro [32]. Anche dai passaggi di questa sentenza in cui la Corte in relazione ad un caso siffatto ha statuito che il rinnovo non può essere rifiutato facendo leva sul fatto che l'ingresso era stato consentito per motivi diversi da quello dello svolgimento di un'attività lavorativa subordinata non può desumersi alcuna indicazione per la soluzione dei casi attualmente in esame. L'ingresso allo scopo di contrarre matrimonio, infatti, non può essere paragonato all'ingresso per motivi di studio già per il fatto che l'ingresso per contrarre matrimonio già per definizione non è rivolto ad un soggiorno limitato nel tempo, bensì ad un soggiorno destinato a durare e su tale base sorge un corrispondente affidamento meritevole di tutela. Un ingresso allo scopo di contrarre matrimonio non può, pertanto, essere paragonato ad un ingresso allo scopo di intraprendere un corso di studi; quindi, con riguardo all'art. 6, non risulta affatto necessario un uguale trattamento di queste due ipotesi.

80. Nella causa Kurz, infine, il permesso di ingresso era stato concesso per seguire un tirocinio come idraulico [33]. Solo a prima vista questa ipotesi sembra presentare una certa somiglianza con l'ipotesi dell'ingresso per motivi di studio, trattandosi in entrambi i casi di un ingresso per scopi di formazione. Tuttavia, una fondamentale differenza tra i due tipi di formazione, che giustifica anche la differente rilevanza dell'originario scopo dell'ingresso sulla decisione relativa al rinnovo del soggiorno o all'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, consiste nella notevole somiglianza della formazione professionale all'attività lavorativa, la quale — soprattutto in considerazione dell'ampio spazio rivestito dal lavoro pratico, nonché dell'organizzazione del rapporto di formazione — in definitiva fa sì che la formazione professionale sia vista come una fase della vita lavorativa: l'ingresso finalizzato ad intraprendere un rapporto di formazione costituisce, in definitiva, un ingresso finalizzato ad intraprendere un'attività lavorativa. Ai fini dell'applicazione dell'art. 6, pertanto, anche questa ipotesi non è paragonabile ad un ingresso per motivi di studio.

81. Una diversa conclusione non discende nemmeno dalla sentenza della Corte nella causa Eroglu [34] concernente il diritto di soggiorno riconosciuto dall'art. 7, n. 2, della decisione n. 1/80. L'art. 7, n. 2, concede ai figli dei lavoratori turchi che hanno conseguito una formazione professionale nel paese ospitante il diritto di rispondere a qualsiasi offerta d'impiego in tale Stato, indipendentemente dalla durata del loro soggiorno e purché uno dei genitori abbia ivi legalmente esercitato un'attività da almeno tre anni. Nella parte in cui la Corte nella citata sentenza espressamente statuisce che per il godimento di tale diritto non ha alcun rilievo lo scopo per il quale è stato rilasciato all'interessato il permesso di ingresso e soggiorno, essa tiene correttamente conto dell'obiettivo perseguito con l'art. 7, n. 2, e con l'Accordo di associazione, di assicurare anche

32 — Sentenza Kus, cit. alla nota 14.

33 — Sentenza Kurz, cit. alla nota 5.

34 — Sentenza 5 ottobre 1994, causa C-355/93, Eroglu (Racc. pag. I-5113).

certezza, sicurezza e stabilità alle famiglie dei lavoratori turchi che lavorano in un paese ospitante. L'art. 7, n. 2, concerne, pertanto, la particolare ipotesi dei figli dei lavoratori turchi che hanno conseguito una formazione professionale nel paese ospitante. In relazione a tale ipotesi non sarebbe coerente con gli obiettivi appena menzionati concedere la proroga del soggiorno solo a coloro ai quali l'originario permesso di ingresso era stato concesso per motivi di ricongiungimento familiare, e non anche a coloro ai quali era stato concesso per motivi di studio. Ma un'analoga configurazione degli interessi in gioco, tale da far apparire irrilevante lo scopo dell'originario ingresso, non sussiste affatto nel caso della norma generale di cui all'art. 6, n. 1. Pertanto, la giurisprudenza della Corte relativa all'art. 7, n. 2, non impedisce di prendere in considerazione lo scopo dell'ingresso nell'ambito dell'art. 6, n. 1.

2. Persone collocate come au pair

82. Resta, infine, da risolvere la questione se anche nell'ipotesi di ingresso allo scopo di assumere un impiego come au pair, il quale — come sopra esposto — spesso soddisfa nel caso concreto i requisiti richiesti dalla nozione di lavoratore di cui all'art. 39 CE, sia necessario operare una restrizione teleologica nell'ambito della nozione di lavoratore di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80.

83. In una siffatta ipotesi, tuttavia — a differenza di quanto si è visto con riguardo all'ipotesi di ingresso per motivi di studio — non v'è motivo alcuno per fornire un'interpretazione di tale nozione che si discosti, in considerazione della ratio dell'Accordo di associazione, dalla nozione di lavoratore di cui all'art. 39 CE. Piuttosto, l'assunzione di un'attività come au pair costituisce già di per sé assunzione di un'attività lavorativa. Che una determinata motivazione alla base dell'assunzione di un'attività lavorativa non possa avere alcuna influenza sulla qualificazione come lavoratore nell'ambito dell'art. 6 lo ha affermato la Corte — come si è sopra riferito — nelle sentenze Kurz e Günaydin in tema di rapporto di formazione e di acquisizione di un'esperienza professionale all'estero presso l'azienda madre. Pertanto, il fatto che il soggiorno come au pair sia destinato proprio all'acquisizione di esperienze culturali e all'approfondimento delle conoscenze linguistiche non può avere alcuna influenza sulla qualificazione come lavoratore.

84. Peraltro non sussiste il timore che l'eventuale limitazione temporale dei rapporti come au pair a periodi di massimo un anno, introdotta dagli Stati membri in considerazione della predetta qualificazione ai fini della disciplina di cui all'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, possa avere ricadute negative sullo scambio culturale che costituisce un obiettivo dell'Accordo di associazione. Difatti, se si guarda all'idea di fondo del concetto di au pair, le finalità perseguite con un soggiorno come au pair vengono di regola raggiunte durante un soggiorno della durata limitata ad un solo anno.

F — *Conclusioni sui profili da ultimo trattati*

85. Un cittadino turco entrato in uno Stato membro allo scopo di seguire un corso di studi, il quale svolge collateralmente un'attività lavorativa per finanziarsi gli studi, non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80. L'ingresso per assumere un impiego come au pair, invece, non comporta la negazione dell'applicabilità dell'art. 6, n. 1.

VI — Conclusione

86. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di fornire la seguente soluzione alla Court of Appeal:

1. Un cittadino turco al quale è stato concesso il permesso di ingresso in uno Stato membro per assumere un impiego quale au pair è inserito nel regolare mercato del lavoro e rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80, se fornisce un'attività reale ed effettiva a favore di un'altra persona e sotto la direzione di quest'ultima, ricevendone in contropartita una retribuzione.

2. Un cittadino turco al quale è stato concesso il permesso di ingresso in uno Stato membro al fine di seguire un corso di studi in tale paese ed il quale svolge, oltre allo studio, un'attività lavorativa collaterale, non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 6, n. 1, della decisione n. 1/80.