

Causa C-587/20**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

9 novembre 2020

Giudice del rinvio:

Østre Landsret (Danimarca)

Data della decisione di rinvio:

6 novembre 2020

Ricorrente:

Ligebehandlingsnævnet, in qualità di mandataria di A,

Resistenti:

HK/Danmark

HK/Privat

Interveniente:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Oggetto del procedimento principale

Questione di discriminazione, in quanto A non è stata autorizzata, a motivo dell'età, a candidarsi come segretaria generale di settore dell'organizzazione sindacale HK/Privat. Domanda diretta al pagamento di un indennizzo.

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sull'occupazione), poiché nel procedimento principale è sorta la questione se A, in qualità di segretaria generale di settore politicamente eletta in seno a

un'organizzazione sindacale, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva sull'occupazione.

Articolo 267 TFUE.

Questione pregiudiziale

Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva sull'occupazione debba essere interpretato nel senso che, nelle circostanze di fatto descritte [nella domanda di pronuncia pregiudiziale], un segretario generale di settore politicamente eletto in seno a un'organizzazione sindacale rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

Articolo 45 TFUE.

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sull'occupazione), articolo 3, paragrafo 1, lettera a).

Sentenze della Corte di giustizia:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, punti 74, 75, 77 e 78;

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4 punti 32 e 33;

C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, punto 20;

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, punti da 39 a 41;

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, punti 51 e 56;

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, punti da 32 a 36;

C-603/17, Bosworth, EU:C:2019:310, punti 23, 25, 26 e 34.

Disposizioni di diritto nazionale invocate dal giudice del rinvio

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. [legge recante, in particolare, il divieto di discriminazione nel mercato del lavoro (in prosieguo: «legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro»)]. Con la lov nr. 253 af 7. april 2004 (legge n. 253, del 7 aprile 2004), e la lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (legge n. 1417, del 22 dicembre 2004, che modifica la legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro), la Danimarca ha trasposto la direttiva 2000/78/CE del Consiglio; articoli da 1 a 3:

L'articolo 1 sancisce il divieto generale di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata, in particolare, sull'età.

«Art. 2. È vietata qualsiasi discriminazione da parte di un datore di lavoro in occasione dell'assunzione, del licenziamento, del trasferimento o della promozione di dipendenti o candidati ad un lavoro, o della fissazione delle loro condizioni retributive o di lavoro».

Art. 3:

(...)

Paragrafo 3. Il divieto di discriminazione si applica anche chiunque stabilisca disposizioni e adotti decisioni riguardo all'accesso al lavoro autonomo.

Paragrafo 4. Il divieto di discriminazione si applica anche a chiunque adotti decisioni riguardo all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori dipendenti o datori di lavoro, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni ai propri membri».

Osservazioni speciali sulla proposta di legge n. L 181, presentate il 17 gennaio 1996 [v. Folketingstidende (Gazzetta ufficiale del Parlamento) 1995-1996, appendice A, pagina 3543]; relativamente all'articolo 2.

Dalle osservazioni speciali relative all'articolo 2 risulta in particolare che tale disposizione ha un contenuto ampio in quanto comprende tutte le condizioni di lavoro, sia quelle pattuite con contratto, sia quelle stabilite unilateralmente dal datore di lavoro.

Osservazioni generali sulla proposta di legge n. L 40, presentate il 22 ottobre 2003 (v. Folketingstidende 2003-2004, appendice A, pagina 1213 e seg.; punti 2 e 3).

Dalle osservazioni generali risulta che la proposta di legge è diretta a trasporre talune parti della direttiva sull'occupazione. Da tali osservazioni risulta altresì che l'ambito di applicazione ratione materiae della direttiva sull'occupazione e quello della legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro sono destinati a coincidere con una sola aggiunta (affiliazione e attività in un'organizzazione di datori di lavoro o di lavoratori) in quest'ultima legge. Peraltro, il disegno di legge si fonda sulle disposizioni della direttiva e non va oltre i requisiti di quest'ultima.

Osservazioni generali sulla proposta di legge n. L 92, presentate l'11 novembre 2004, (v. Folketingstidende 2004-2005, 1^a sessione, appendice A, pagina 2697 e segg.); punti 1, 2.1, 2.1.2 e 4.2.

Tale proposta di legge ha introdotto, in particolare, il criterio di discriminazione dell'«età» nella legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro,

estendendo così il suo ambito di applicazione al divieto di discriminazioni nel mercato del lavoro fondate sull'età.

Orientamenti del Ministero del Lavoro n. 9237 del 6 gennaio 2006 relativi alla legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro, 2005.

Da tali orientamenti risulta che l'articolo 2 della suddetta legge prevede, in particolare, che un datore di lavoro non possa discriminare dipendenti o candidati. Non esiste una definizione fissa di lavoratore dipendente. La legge sul divieto di discriminazione fornisce una tutela che si estende dal lavoratore dipendente ordinario fino al direttore esecutivo. La giurisprudenza ha ritenuto che anche uno studente della scuola secondaria nell'ambito dello svolgimento di un tirocinio professionale rientri nell'ambito di applicazione della legge.

Orientamenti del Ministero del Lavoro n. 9118 del 4 febbraio 2019 relativi alla legge sulla discriminazione nel mercato del lavoro; punto 3.2.1

In tali orientamenti si ribadisce che non esiste una definizione fissa di cosa debba intendersi esattamente per lavoratore dipendente, di modo che occorre procedere ad una valutazione globale specifica caso per caso, tenendo conto, in particolare, delle circostanze che il lavoro sia svolto personalmente, che la persona sia soggetta a un potere di vigilanza e di direzione, che il lavoro sia svolto per conto del datore di lavoro e a suo rischio, che il lavoro sia svolto in nome del datore di lavoro e da uno o più posti di lavoro fissi e che il datore di lavoro versi le imposte ritenute alla fonte. Non si tratta di un elenco tassativo di elementi che possono essere presi in considerazione.

Statuti di federazione e di settore dell'HK; L'articolo 9 dello statuto di settore del 2009 dell'HK stabilisce che il segretario generale di settore può essere eletto soltanto tra i membri che non abbiano compiuto i 60 anni di età alla data dell'elezione.

Gli statuti di federazione e di settore non sono atti legislativi adottati dal parlamento danese, bensì disposizioni adottate dal congresso dell'HK.

Giurisprudenza danese

Non esiste alcuna pronuncia giurisdizionale danese riguardo alla questione se un segretario generale di settore politicamente eletto in seno ad un'organizzazione sindacale rientri nell'ambito delle categorie di persone tutelate della legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro.

Per contro, esistono pronunce sulla situazione giuridica di segretari generali politicamente eletti in seno ad organizzazioni sindacali in altri contesti giuridici, in particolare nell'ambito della legge sulle ferie e della legge sulla prova dell'assunzione, nei quali i segretari generali interessati non sono stati considerati impiegati nell'ambito di un rapporto di servizio, poiché non erano soggetti al potere di direzione di un datore di lavoro, ma avevano, al contrario, esercitato un

incarico fiduciario sotto la responsabilità di un'assemblea generale di una federazione, cosicché essi non rientravano nell'ambito di applicazione di tali leggi.

Breve esposizione dei fatti e procedimento principale

- 1 A, nata nel 1948, è stata assunta nel 1978 in qualità di collaboratrice professionale in una divisione locale dell'HK. Nel 1992, la stessa è stata eletta come vicesegretaria generale di settore HK/Service (successivamente HK/Privat) e nel 1993 è stata eletta segretaria generale del settore di cui trattasi. A è stata rieletta ogni quattro anni in assenza di candidati avversari e ha ricoperto l'incarico di segretaria generale di settore fino all'8 novembre 2011, data in cui il limite di età di cui all'articolo 9 dello statuto di settore dell'HK le ha impedito di ricandidarsi alle elezioni nell'anno in questione in quanto aveva raggiunto l'età di 63 anni.
- 2 L'HK è una grande federazione sindacale che conta circa 230 000 membri e la sua organizzazione è definita dallo statuto dell'HK, che è costituito da disposizioni adottate dal congresso dell'HK. L'HK organizza principalmente impiegati nei negozi e negli uffici di imprese private, nonché nell'amministrazione centrale, nelle regioni e nei comuni. Esiste lo statuto dell'HK/Danmark (statuto di federazione) e gli statuti di settore della federazione dell'HK/Danmark (statuti di settore).
- 3 L'HK/Privat, che conta circa 100 000 membri, è uno dei quattro settori indipendenti nell'ambito dell'HK/Danmark. Tali settori sono rappresentati dal segretario generale di settore negli alti organi direttivi dell'HK/Danmark, tra cui il consiglio generale, il comitato esecutivo e la segreteria generale (Daglig Ledelse). Il segretario generale di settore dirige, inoltre, l'attività del settore, conformemente alle decisioni del congresso, del consiglio generale, e del congresso di settore, e il consiglio di settore è competente a decidere tutte le vertenze sindacali in corso nell'ambito del settore, tenendo conto dei principi professionali e politici stabiliti dal consiglio generale.
- 4 In base alle informazioni fornite, A non aveva funzioni esterne e aveva quindi lavorato a tempo pieno in qualità di segretaria generale di settore eletta in seno all'HK dal 1993 al 2011. Da un esemplare della busta paga di A del novembre 2011 risulta, in particolare, che dallo stipendio mensile fisso di DKK 69 548,93 erano dedotti la tassa sui mezzi di telecomunicazione a uso promiscuo, i contributi di disoccupazione, i contributi pensionistici, assicurativi ecc. Nel «contratto riguardante le persone elette» sono stabilite disposizioni relative, inter alia, alla retribuzione e all'indennità, alla pensione, all'orario di lavoro, ai congedi, alla maternità, agli strumenti di lavoro ecc., alle assicurazioni e al segreto professionale.
- 5 È pacifico che nel caso in cui A rientri nell'ambito di applicazione della direttiva sull'occupazione l'articolo 9 dello statuto di settore dell'HK istituirebbe una discriminazione diretta nei confronti di A fondata sull'età.

- 6 Il 12 agosto 2014 A ha presentato un reclamo presso la Ligebehandlingsnævnet (Commissione danese per la parità di trattamento), in quanto non poteva ricandidarsi come segretaria generale di settore a causa del limite di età previsto dallo statuto di settore. Il 22 giugno 2016 la Ligebehandlingsnævnet ha statuito su tale reclamo dichiarando che l'impossibilità per A di ricandidarsi come segretaria generale di settore in occasione del congresso del 2011 era contraria alla legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro. La Ligebehandlingsnævnet ha considerato che l'incarico di segretario generale di settore costituisce in realtà un'occupazione ai sensi della direttiva sull'occupazione e, pertanto, è soggetto alla legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro, che traspone la direttiva e deve essere interpretata conformemente a quest'ultima e in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo perseguito da tali disposizioni, indipendentemente dal fatto che l'incarico di segretario generale di settore includa elementi caratteristici sia dei lavoratori dipendenti sia dei lavoratori autonomi.
- 7 L'HK/Danmark e l'HK/Privat non si sono conformate alla decisione della Ligebehandlingsnævnet e, il 7 giugno 2018, quest'ultima, in qualità di mandataria di A, ha citato l'HK/Danmark e l'HK/Privat dinanzi al Københavns Byret che, con ordinanza del 19 settembre 2019, ha rinviato la causa dinanzi all'Østre Landsret (Corte regionale dell'Est) a motivo della sua rilevanza a livello di principio.
- 8 La Ligebehandlingsnævnet, in qualità di mandataria di A, ha chiesto all'HK/Danmark e all'HK/Privat il pagamento di un indennizzo di DKK 1 080 000 o, in subordine, di un importo inferiore. L'HK/Danmark e l'HK/Privat hanno chiesto il rigetto del ricorso o, in subordine, il versamento di una somma inferiore. La Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (Confederazione dei sindacati danesi) è intervenuta a sostegno della domanda dell'HK/Danmark e dell'HK/Privat tendente al rigetto del ricorso.
- 9 L'Østre Landsret ritiene che sussistano dubbi riguardo alla questione se A, in qualità di segretaria generale di settore politicamente eletta in seno all'HK e nelle circostanze del caso di specie, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva sull'occupazione, e che occorra procedere ad un rinvio pregiudiziale.

Principali argomenti delle parti nel procedimento principale

- 10 **La Ligebehandlingsnævnet, in qualità di mandataria di A, sostiene, in particolare, che si applica la legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro, ai sensi della direttiva sull'occupazione, che l'articolo 9 dello statuto di settore comporta una restrizione all'«accesso all'occupazione» ai sensi dell'articolo 3, lettera a), della direttiva sull'occupazione e che il divieto di discriminazioni fondate sull'età di cui alla direttiva sull'occupazione non è limitato ai soli lavoratori dipendenti. Non è quindi decisiva la circostanza che la funzione di segretario generale di settore comporti elementi caratteristici sia dei tipici lavoratori dipendenti sia dei lavoratori autonomi. La direttiva sull'occupazione persegue un obiettivo ampio e non è circoscritta allo stesso**

modo, ad esempio, della direttiva sulla prova dell'assunzione (direttiva 91/533/CE) o della direttiva sull'orario di lavoro (direttiva 2003/88/CE), le quali si limitano, ai sensi dell'articolo 1 e degli articoli da 3 a 7, a conferire diritti ai «lavoratori».

- 11 In primo luogo, il divieto di discriminazione fondata sull'età si applica indubbiamente all'uso di limiti di età in relazione all'assunzione. In secondo luogo, tale divieto si applica anche indubbiamente ai limiti di età al diritto di svolgere un lavoro autonomo, in cui manca qualsiasi rapporto direttivo. In terzo luogo, il divieto si applica indubbiamente all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni ai propri membri, conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva e all'articolo 3, paragrafo 4, della legge.
- 12 Non risulta da nessuna disposizione della direttiva né dal suo preambolo che il suo ambito di applicazione sia limitato ai «lavoratori dipendenti» o ai «lavoratori» intesi come persone che svolgono un lavoro per conto e sotto la direzione altrui. La direttiva sull'occupazione non è una direttiva a tutela dei lavoratori dipendenti che mira a garantire il lavoratore, in quanto parte debole di un rapporto di lavoro. La direttiva sull'occupazione mira ad eliminare, per motivi di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli all'autosufficienza e alla possibilità di contribuire alla società mediante un'occupazione, indipendentemente dal fatto che si tratti di lavoro dipendente o autonomo.
- 13 Dall'inclusione, in particolare, del «lavoro autonomo» e della distinzione tra «lavoro» e «occupazione» di cui all'articolo 3 della direttiva risulta che quest'ultima riguarda proprio qualcosa di diverso e di ulteriore rispetto ai «lavoratori» in senso tradizionale. Ciò è peraltro corroborato dalla versione in lingua inglese dell'articolo 3 della direttiva sull'occupazione, che opera una distinzione analoga tra «employment» e «occupation», e dalla versione in lingua francese, che opera una distinzione tra «emploi» e «travail».
- 14 In generale, un'interpretazione restrittiva della sfera di applicazione di tale divieto che implichi la sua disapplicazione non è giustificata per il semplice fatto che l'incarico di segretario generale di settore include elementi caratteristici sia del lavoro dipendente sia del lavoro autonomo. Sarebbe contrario all'obiettivo fondamentale della direttiva sull'occupazione il fatto che A possa «cadere tra due sedie» a causa delle circostanze formali connesse alla sua occupazione.
- 15 È irrilevante la circostanza che l'incarico di segretario generale di settore sia ottenuto mediante elezione. Non vi sono reali motivi per considerare la condizione relativa alla limitazione del diritto di essere eletto diversamente dalle condizioni generali di assunzione in un'impresa o di esercizio di un lavoro autonomo sotto il profilo della discriminazione fondata sull'età.
- 16 La Ligebehandlingsnævnet sostiene, infine, che A, in qualità di segretaria generale di settore, ha svolto un lavoro, che ha, in larga misura, natura di un lavoro

dipendente e, in ogni caso, di un'occupazione. Infatti, anche supponendo che si accetti la premessa dell'HK secondo cui la tutela prevista dalla legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro dipende dall'esistenza di un «rapporto di lavoro», essa fa valere che tale condizione è soddisfatta nel caso di specie e, in subordine, che si trattava di un'«occupazione». A titolo di paragone, si può fare riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte») in settori correlati. Così, la Corte ha dichiarato che un membro di un comitato direttivo di una società di capitali che fornisca, a fronte di una retribuzione, prestazioni alla società che lo ha nominato e di cui costituisce parte integrante, che eserciti la propria attività sotto la direzione o il controllo di un altro organo della società medesima e che possa essere revocato, in qualsiasi momento, dalle proprie funzioni senza alcuna restrizione, risponde ai requisiti per poter essere qualificato come «lavoratore», ai sensi della direttiva 98/59/CE concernente i licenziamenti collettivi (v. sentenza *Balkaya*, punto [39]). Secondo la Corte, non è decisivo che il membro del comitato direttivo disponga di un margine di discrezionalità nell'esercizio delle proprie funzioni considerevolmente più ampio rispetto ad un lavoratore di diritto tedesco o sia stato eletto in seno ad un'assemblea dei soci, come risulta dai punti da 40 a 41 di detta sentenza. Ciò che rileva è che il soggetto di cui trattasi sia sottoposto al controllo dell'assemblea dei soci di tale società e possa essere revocato da quest'ultima. Lo stesso vale per quanto riguarda A.

- 17 **L'HK/Danmark e l'HK/Privat** sostengono, in particolare, che la nozione di lavoratore dipendente sarebbe distorta fino all'irricoscibile per includervi A, che è stata eletta politicamente. Quest'ultima non era vincolata da un rapporto di subordinazione nei confronti di nessun dirigente; era formalmente e sostanzialmente soggetta soltanto alle proprie convinzioni sotto la responsabilità del congresso; non poteva essere revocata neanche dal consiglio di settore ma poteva soltanto essere rimossa tramite l'elezione di un nuovo segretario generale in occasione di un congresso ogni quattro anni o di un congresso straordinario; nessuna «organizzazione» aveva autorità sui rappresentanti sindacali eletti. Gli elementi essenziali della soggettività giuridica attiva e passiva propri della definizione della nozione di lavoratore dipendente, pertanto, non sono rinvenibili. Il ricorso al «contratto riguardante le persone elette», che contiene le stesse informazioni di un contratto di lavoro, non può influire sull'esito della controversia.
- 18 L'elemento centrale del rapporto di lavoro dipendente nel diritto dell'Unione è che deve trattarsi di un lavoro nell'ambito di un vincolo di subordinazione in cambio di una retribuzione. Da una giurisprudenza costante risulta che la nozione di «lavoratore», ai sensi dell'articolo 45 TFUE, deve essere definita in base a criteri oggettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e dei doveri delle persone interessate e la caratteristica essenziale di tale rapporto di lavoro 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 cambio di una retribuzione.

- 19 L'articolo 2 della legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro definisce il datore di lavoro come soggetto di doveri e il lavoratore dipendente come soggetto di diritti. Pertanto, la direttiva è stata recepita nel diritto danese utilizzando le nozioni di «arbejdsgiver» [datore di lavoro] e «lønmodtager» [lavoratore dipendente]. Tali nozioni si basano, nel diritto del lavoro danese, sul presupposto naturale secondo cui il soggetto di doveri non è un congresso che può decidere, ogni quattro anni, di mantenere in servizio una persona che effettivamente soggiace soltanto alle proprie convinzioni. In tal modo, la persona eletta si distinguerebbe anche dal direttore. Se A, in quanto persona eletta, dovesse essere paragonata ad una persona nell'ambito del diritto delle società, non sarebbe paragonabile a un direttore, ma piuttosto a un amministratore delegato.
- 20 Il fatto che gli amministratori non rientrino nella nozione di dipendente o di lavoratore è stato dichiarato dalla Corte (v. sentenze IO, punti da 31 a 36 e Bosworth, punto 25). La Ligebehandlingsnævnet e A cercano di estendere la sentenza Balkaya fino a ricomprendere persone elette, ma una siffatta interpretazione non è suffragata. Non vi sarebbe alcuna specifica pronuncia, decisione o parere di un organo di diritto dell'Unione che indichi che si debba intendere che i presidenti e gli amministratori eletti rientrino parimenti tra le categorie di persone cui si applica la direttiva sull'occupazione.
- 21 È insito nel DNA dell'HK e dell'HK/Privat il fatto che le persone politicamente elette non siano impiegati e che, di conseguenza, il divieto di discriminazione fondata sull'età non si estenda ai politici. L'HK/Privat, gli altri settori e la federazione del sindacato mantengono quotidianamente e nella prassi una chiara distinzione tra le persone politicamente elette e gli impiegati.
- 22 Oltre a quanto precede, l'argomento giuridico sviluppato dall'HK può essere sintetizzato nel senso che i rappresentanti sindacali eletti ad incarichi politici in seno all'HK non possono essere considerati dipendenti/lavoratori ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro o della direttiva dell'Unione. I rappresentanti sindacali non sono impiegati, non sono soggetti ad un potere di direzione e non possono essere licenziati. L'incarico di segretario generale di un'organizzazione sindacale non è un'occupazione ai sensi della direttiva. La fissazione di un limite di età è oggettivamente giustificata da una finalità specifica e i sindacati possono legittimamente adottare criteri di scelta che includano limiti di età. Non fa differenza il fatto che i politici ricevano una compensazione finanziaria, né che svolgano attività a tempo pieno.

Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 23 La Corte può considerare che A era occupata a tempo pieno in qualità di segretaria generale di settore in seno all'organizzazione sindacale HK e che non svolgeva funzioni esterne. A era responsabile, in qualità di segretaria generale di settore, della direzione generale dell'HK/Privat e i suoi compiti consistevano, in

particolare, nella definizione della politica nell'ambito del settore professionale, nella conclusione e nel rinnovo degli accordi di settore, nella determinazione dei requisiti dell'accordo per tale settore nonché nell'attuazione delle decisioni del consiglio di settore, del congresso di settore e del consiglio generale dell'HK/Danmark, di cui A era parimenti membro. In forza del «contratto riguardante le persone elette», lo stipendio mensile di A ammontava a DKK 69 548,93 ed era periodicamente aggiornato. Risulta, inoltre, che ad A non si applicavano le disposizioni della Funktionærloven (legge relativa agli impiegati) in quanto svolgeva una funzione politica, che essa non era soggetta ad alcun accordo, ma che seguiva la disciplina amministrativa dell'HK, che si applicava la Ferieloven (legge sulle ferie) e che A aveva l'obbligo di mantenere il segreto professionale.

- 24 Inoltre, la Corte può considerare che A, nella sua qualità di segretaria generale di settore eletta, non era impiegata in base a un rapporto di servizio nell'ambito del quale era soggetta alle istruzioni di un superiore gerarchico, ma, al contrario, esercitava un incarico fiduciario sotto la responsabilità del congresso di settore che l'aveva eletta. Tuttavia, occorre considerare, al contempo, che A era occupata a tempo pieno in qualità di segretaria generale di settore durante il periodo indicato e percepiva una retribuzione notevole, che costituiva l'integralità dei suoi mezzi di sussistenza, e che la funzione di segretario generale di settore comprendeva anche taluni elementi caratteristici dei lavoratori dipendenti ordinari.
- 25 La direttiva sull'occupazione persegue un obiettivo ampio e la Corte non ha definito dettagliatamente le nozioni di «lavoro dipendente», di «lavoro autonomo» e di «occupazione» di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), in relazione all'ambito di applicazione della direttiva. Nessuna disposizione della direttiva fa espresso riferimento ai rappresentanti politicamente eletti in seno a organizzazioni sindacali, né tantomeno risulta che la Corte abbia preso posizione sulla questione se i rappresentanti politicamente eletti in seno ad organizzazioni sindacali rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva sull'occupazione.
- 26 Il giudice nazionale nutre dubbi sulla questione se A, in qualità di segretaria generale di settore politicamente eletta in seno a un'organizzazione sindacale, in particolare nelle circostanze di fatto sopra esposte, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva sull'occupazione.
- 27 Poiché tale chiarimento è essenziale per la soluzione della controversia, il giudice nazionale ritiene necessario sottoporre alla Corte la suesposta questione pregiudiziale.