

Causa C-407/19**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

24 maggio 2019

Giudice del rinvio:

Raad van State (Belgio)

Data della decisione di rinvio:

16 maggio 2019

Ricorrenti:

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Resistente:

Belgische Staat

Oggetto del procedimento principale

Il procedimento principale è volto all'annullamento del koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (regio decreto del 10 luglio 2016 recante modifica del regio decreto del 5 luglio 2004 sul riconoscimento dei lavoratori portuali nelle zone portuali rientranti nell'ambito di applicazione della legge dell'8 giugno 1972 sul lavoro portuale) (*BS* [Belgisch Staatsblad, Gazzetta ufficiale belga] del 13 luglio 2016).

Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale

Domanda proposta ai sensi dell'articolo 267 TFUE

Le sette questioni pregiudiziali vertono in sostanza sul tema se la normativa belga sul riconoscimento dei lavoratori portuali, che è stata modificata con la decisione impugnata nel 2016 a seguito di una diffida della Commissione, sia compatibile

con le disposizioni in materia di libera circolazione (articoli 34, 35, 45, 49, 56 TFUE) e in materia di concorrenza (articoli 101, 102 e 106 TFUE).

Questioni pregiudiziali

1. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere interpretato nel senso che esso osta alla disciplina di cui all'articolo 1 del regio decreto del 5 luglio 2004 «relativo al riconoscimento dei lavoratori portuali nelle zone portuali rientranti nell'ambito di applicazione della legge dell'8 giugno 1972 sul lavoro portuale», in combinato disposto con l'articolo 2 del citato decreto del 5 luglio 2004, ossia al regime ai sensi del quale i lavoratori portuali, di cui all'articolo 1, § 1, paragrafo 1, del citato regio decreto del 5 luglio 2004, al loro riconoscimento ad opera della commissione amministrativa, composta in modo paritetico da un lato da membri designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro rappresentate nel relativo sottocomitato paritario e, dall'altro parte, da membri designati dalle organizzazioni dei lavoratori rappresentate nel sottocomitato paritario, vengono inseriti o meno nel pool dei lavoratori portuali, laddove nel riconoscimento ai fini dell'inserimento si tiene conto delle esigenze di manodopera, e si tiene parimenti conto del fatto che per detta commissione amministrativa non è previsto un termine ultimo di decisione e che avverso le sue decisioni di riconoscimento è previsto unicamente un ricorso giurisdizionale.

2. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere interpretato nel senso che esso osta alla disciplina introdotta dall'articolo 4, § 1, 2°, 3°, 6° e 8° del regio decreto del 5 luglio 2004, come modificata o, rispettivamente, introdotta dall'articolo 4, 2°, 3°, 4° e 6°, del regio decreto impugnato del 10 luglio 2016, ossia al regime che impone come condizione per il riconoscimento come lavoratore portuale che il lavoratore a) sia dichiarato idoneo dal punto di vista medico ad opera del servizio esterno per la prevenzione e la protezione sul lavoro, a cui aderisce l'organizzazione di datori di lavoro indicata come mandatario ai sensi dell'articolo 3bis della legge dell'8 giugno 1972 «sul lavoro portuale», b) abbia superato i test psicotecnici condotti dall'organo a tal fine designato dall'organizzazione di datori di lavoro riconosciuta come mandatario ai sensi del medesimo articolo 3bis della legge dell'8 giugno 1972, c) abbia seguito per tre settimane le lezioni preparatorie per la sicurezza sul lavoro e per l'acquisizione di competenza professionale e abbiano superato il test finale e d) debba già disporre di un contratto di lavoro nel caso di un lavoratore portuale che non viene inserito nel pool, fermo restando, in combinato disposto con l'articolo 4, § 3, del regio decreto del 5 luglio 2004, che i lavoratori stranieri devono poter dimostrare di soddisfare condizioni analoghe in un altro Stato membro per non essere assoggettati a dette condizioni ai fini dell'applicazione del regime impugnato.

3. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere interpretato nel senso che esso osta alla disciplina introdotta dall'articolo 2, § 3° del regio decreto del 5 luglio 2004, come modificato dall'articolo 2 del regio decreto impugnato del 10 luglio 2016, ossia al regime ai sensi del quale per i lavoratori portuali che non vengono inseriti nel pool e che dunque vengono assunti direttamente da un datore di lavoro con un contratto di lavoro conforme alla legge del 3 luglio 1978 «sui contratti di lavoro», la durata del loro riconoscimento viene limitata alla durata di detto contratto di lavoro, cosicché si deve sempre avviare una nuova procedura di riconoscimento.

4. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere interpretato nel senso che esso osta alla disciplina introdotto dall'articolo 13/1 del regio decreto del 5 luglio 2004, come introdotta dall'articolo 17 del regio decreto del 10 luglio 2016, ossia al regime transitorio ai sensi del quale il contratto di lavoro di cui alla terza questione pregiudiziale inizialmente deve essere stipulato a tempo indeterminato, dal 1° luglio 2017 per almeno due anni, dal 1° luglio 2018 per almeno un anno, dal 1° luglio 2019 per almeno sei mesi e dal 1° luglio 2020 con una durata liberamente determinabile.

5. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere interpretato nel senso che esso osta alla disciplina di cui all'articolo 15/1 del regio decreto del 5 luglio 2004, come introdotta dall'articolo 18 del regio decreto del 10 luglio 2016, ossia al regime (transitorio) ai sensi del quale i lavoratori portuali riconosciuti ai sensi del vecchio regime sono riconosciuti di diritto come lavoratori portuali nel pool per cui la possibilità di un'assunzione diretta (con un contratto a tempo indeterminato) di detti lavoratori portuali ad opera di un datore di lavoro viene ostacolata e si impedisce ai datori di lavoro di vincolare, ingaggiandoli, lavoratori qualificati, stipulando direttamente con essi un contratto a tempo indeterminato, e di offrire a questi ultimi sicurezza di impiego ai sensi delle norme del diritto del lavoro comune.

6. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere interpretato nel senso che esso osta alla disciplina introdotta dall'articolo 4, § 2, del regio decreto del 5 luglio 2004, come modificata dall'articolo 4, 7°, del regio decreto del 10 luglio 2016, ossia al regime ai sensi del quale un contratto collettivo di lavoro fissa le condizioni e le modalità di impiego alle quali un lavoratore può essere impiegato in una zona portuale diversa da quella in cui è stato riconosciuto, per cui viene limitata la mobilità dei lavoratori tra le zone portuali senza che il legislatore stabilisca chiaramente quali possano essere dette condizioni o modalità.

7. Se l'articolo 49, 56, 45, 34, 35, 101 o 102 del TFUE, eventualmente in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, debba essere

interpretato nel senso che esso osta alla disciplina introdotta dall'articolo 1, § 3 del regio decreto del 5 luglio 2004, come modificato dall'articolo 1, 2°, del regio decreto del 10 luglio 2016, ossia al regime ai sensi del quale i lavoratori (logistici) che svolgono attività lavorative ai sensi dell'articolo 1 del regio decreto del 12 gennaio 1973 «recante istituzione e fissazione della denominazione e delle competenze del Comitato paritario per l'Impresa portuale» nei luoghi in cui le merci, in preparazione della loro successiva distribuzione o spedizione, sono sottoposte a trasformazione che porta indirettamente ad un valore aggiunto identificabile, devono disporre di un certificato di sicurezza, che vale come riconoscimento ai sensi della legge dell'8 giugno 1972 «sul lavoro portuale», tenendo conto che detto certificato viene richiesto dal datore di lavoro che ha firmato un contratto di lavoro con un lavoratore ai fini dell'esecuzione di siffatte attività e che il suo rilascio ha luogo previa esibizione del contratto di lavoro e del documento di identità e le modalità della procedura da seguire sono fissate mediante contratto collettivo di lavoro, senza che il legislatore sia chiaro riguardo a tale punto.

Disposizioni di diritto dell'Unione invocate

Articoli 34, 35, 45, 49, 56, 101, 102 e 106 TFUE

Disposizioni di diritto nazionale invocate

Articolo 23 del Grondwet (Costituzione, Belgio).

Articolo 583 del Gerechtelijk Wetboek (Codice giudiziario, Belgio)

Articoli II.3 e II.4 del Wetboek Economisch Recht (Codice di diritto economico, Belgio)

Koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (regio decreto del 10 luglio 2016 recante modifica del regio decreto del 5 luglio 2004 sul riconoscimento dei lavoratori portuali nelle zone portuali rientranti nell'ambito di applicazione della legge dell'8 giugno 1972 sul lavoro portuale (decreto impugnato nel procedimento principale)

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (legge del 5 dicembre 1968 sui contratti collettivi di lavoro e i comitati paritari)

Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (legge dell'8 giugno 1972 sul lavoro portuale)

Breve esposizione dei fatti e procedimento principale

- 1 Il decreto impugnato modifica il regio decreto del 5 luglio 2004 sul riconoscimento dei lavoratori portuali nelle zone portuali rientranti nell'ambito di applicazione della legge dell'8 giugno 1972 sul lavoro portuale.
- 2 Le modifiche in parola sono state introdotte a seguito di una diffida della Commissione europea del 28 marzo 2014.
- 3 Dall'ordinanza di rinvio emerge che la Commissione riteneva che la disciplina relativa al lavoro portuale violasse l'articolo 49 TFUE. In sostanza la Commissione sosteneva che la normativa belga relativa all'impiego di lavoratori portuali scoraggiava imprese straniere dallo stabilirsi in Belgio, in quanto non avevano libera scelta del loro personale, ma venivano obbligati a avvalersi di lavoratori portuali riconosciuti, anche per compiti logistici. Inoltre sussistevano limitazioni sotto il profilo geografico quanto alla disponibilità di detti lavoratori portuali. Secondo l'ordinanza di rinvio il 17 maggio 2017 la Commissione ha comunicato allo Stato belga di avere chiuso il procedimento di infrazione

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 4 Alcuni motivi che riguardano esclusivamente il diritto nazionale sono stati respinti dal giudice del rinvio.
- 5 Le ricorrenti nel procedimento principale fanno valere che il decreto impugnato viola le libertà fondamentali del diritto dell'Unione in materia di libera circolazione e le regole di concorrenza, sempre in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE.
- 6 Le ricorrenti sostengono, più specificamente, che con il decreto impugnato, che è stato adottato a seguito di una diffida della Commissione europea del 28 marzo 2014, si mirava apparentemente a una liberalizzazione del mercato del lavoro, ma che di fatto alla normativa esistente sul lavoro portuale sono state riconfermate o aggiunte sette restrizioni inutili e sproporzionate.
- 7 *Prima restrizione:* il requisito di un riconoscimento di tutti i lavoratori portuali non logistici ad opera di una commissione amministrativa composta da organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori. Per i datori di lavoro partecipano solo associazioni locali di datori di lavoro riconosciute e per i lavoratori del pari soltanto rappresentanti esistenti («closed shop»). Secondo le ricorrenti, detto requisito determina una chiusura artificiale del mercato del lavoro ad opera di monopolisti. Si nota anche una mancanza di garanzie procedurali elementari, giacché ad esempio non è previsto un termine entro il quale la commissione deve decidere, né sono previste possibilità di ricorso. Inoltre il riconoscimento per l'inserimento in un pool comporta che si tiene conto delle esigenze di manodopera, cosicché il libero accesso al mercato del lavoro viene ostacolato: la commissione amministrativa, nella quale le organizzazioni sindacali hanno diritto

di veto, può continuare a contingentare il mercato del lavoro su un numero fisso di lavoratori, escludendo in tal modo «outsiders».

- 8 *Seconda restrizione:* a parere delle ricorrenti il decreto impugnato introduce due nuovi diritti esclusivi. In primo luogo, l' idoneità medica per il lavoro portuale deve essere valutata dal servizio esterno per la prevenzione e la protezione sul lavoro (avente competenza esclusiva), a cui aderisce l'organizzazione di datori di lavoro riconosciuta e, in secondo luogo, il candidato-lavoratore portuale deve superare i test psicotecnici, condotti dall'organo a tal fine designato dalla stessa organizzazione riconosciuta di datori di lavoro. Ad avviso delle ricorrenti detto nuovo duplice monopolio rafforza il monopolio esistente delle associazioni locali di datori di lavoro. Ciò rende del tutto illusoria la liberalizzazione del mercato del lavoro.
- 9 *Terza restrizione:* la liberalizzazione dell'accesso al mercato del lavoro portuale per i lavoratori non inseriti nel pool, ossia i lavoratori che contrattano direttamente con un datore di lavoro, è puramente teorica giacché la durata del riconoscimento di detti lavoratori non inseriti nel pool viene limitata alla durata del loro contratto di lavoro. Nel caso in cui voglia nuovamente lavorare come lavoratore portuale, presso lo stesso o un altro datore di lavoro, il lavoratore in parola deve nuovamente seguire l'intera procedura di riconoscimento. Sia per i lavoratori portuali che sono stati assunti inizialmente (o ripetutamente) per breve durata (ad esempio con contratti giornalieri o settimanali), sia per i datori di lavoro interessati siffatta restrizione è irrealistica e proibitiva, inutile e sproporzionata. L'assunzione al di fuori del pool viene resa poco attraente e il decreto impugnato mira a prevenire una reale apertura del mercato del lavoro.
- 10 *Quarta restrizione:* le ricorrenti impugnano il regime di transizione, inutile, immotivato e eccessivamente lungo – sino al 1° luglio 2020 –, previsto dal decreto impugnato.
- 11 *Quinta restrizione:* il riconoscimento di diritto di tutti i lavoratori portuali esistenti come lavoratori inseriti nel pool vanifica la possibilità di assunzione diretta di lavoratori portuali (esperti) da parte del datore di lavoro.
- 12 *Sesta restrizione:* secondo le ricorrenti, nuove inutili restrizioni sono applicate al diritto dei datori di lavoro e dei loro dipendenti di (far) svolgere attività lavorative in una zona portuale diversa da quella dove il lavoratore interessato ha ricevuto il riconoscimento. Siffatte restrizioni non esistono in nessun altro paese dell'Unione europea.
- 13 *Settima restrizione:* nuovi inutili ostacoli sono introdotti per l'assunzione di lavoratori che svolgono compiti logistici. Tali lavoratori devono disporre di un certificato di sicurezza. Si è scelto per la c.d. carta Alfapass, introdotta nell'ambito della lotta al terrorismo, e che adesso è stata estesa alle imprese logistiche stabilite nella zona portuale, senza nessuna giustificazione e discostandosi considerevolmente da quanto è normale negli altri paesi dell'Unione. L'impresa

Alfapass bvba è controllata dall'associazione monopolistica dei datori di lavoro del porto di Anversa Cepa e da Alfaport, la federazione del settore privato del porto di Anversa, il che rafforza ulteriormente la posizione di monopolio dell'associazione di datori di lavoro di cui trattasi. Inoltre l'Alfapass comporta un rilevante costo aggiuntivo per il datore di lavoro.

- 14 Le restrizioni elencate vanno oltre quanto necessario per raggiungere gli obiettivi di interesse generale perseguiti e non possono essere giustificate. I motivi imperativi di interesse generale fatti valere dal resistente non sono convincenti.
- 15 Inoltre le ricorrenti sostengono che il decreto impugnato viola anche l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE, giacché, riguardo alle associazioni dei datori di lavoro, ai servizi esterni per la prevenzione e la protezione sul lavoro a cui aderiscono, e agli organi da esse designati incaricati di effettuare i test psicotecnici, a tutti i quali viene attribuito un diritto esclusivo, introduce misure che configurano violazione della libertà di stabilimento.
- 16 A parere delle ricorrenti le restrizioni sopra indicate configurano anche una violazione degli articoli 101 e 102, TFUE, in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE. Il decreto impugnato infatti riconferma, riorganizza e rafforza diritti e poteri di controllo esclusivi delle organizzazioni di datori di lavoro locali, che in tal modo continuano a controllare direttamente e indirettamente l'accesso al mercato del lavoro. I membri di dette associazioni di datori di lavoro godono inoltre di un monopolio collettivo per offrire servizi di movimentazione delle merci nelle zone portuali. Una siffatta struttura che restringe la concorrenza, se non la esclude del tutto, falsa in misura rilevante, o rende impossibile, la normale concorrenza.
- 17 Secondo le ricorrenti il fatto che alla fine la Commissione europea, per motivi politici, abbia posto termine alla procedura di infrazione, riservandosi il diritto di monitoraggio, non consente di desumere che il decreto impugnato e la normativa sul lavoro portuale da esso modificata siano compatibili con il diritto dell'Unione.
- 18 Il resistente contesta che il decreto impugnato violi la libertà di stabilimento o altre libertà e fa valere che né la diffida della Commissione né la giurisprudenza della Corte di giustizia citata dalla ricorrente forniscono prove sufficienti per affermare che si configuri una violazione. Il resistente sostiene che la Commissione ha chiuso la procedura di infrazione non per motivi politici, ma perché era stato dato seguito alle preoccupazioni da essa formulate.
- 19 Le ricorrenti non hanno dimostrato che il decreto impugnato comporti una discriminazione diretta o indiretta che possa violare le disposizioni del Trattato, giacché tutte le società sono soggette a dette norme, senza riguardo al luogo di stabilimento. Le società di altri Stati membri non vengono a trovarsi in una situazione giuridica o di fatto più sfavorevole rispetto alle società nazionali. Anche se il decreto impugnato fosse direttamente o indirettamente

discriminatorio, le ricorrenti devono mostrare in concreto quale pregiudizio avrebbero subito nello stabilimento o nell'esercizio della loro impresa.

- 20 Inoltre il resistente sostiene che, anche ammesso che si configurino restrizioni (ipotesi che si nega), la disciplina del lavoro portuale di cui il decreto impugnato fa parte è un regime necessario e proporzionato, che è giustificato segnatamente giacché esso nello stesso tempo 1) garantisce ai lavoratori portuali una maggiore sicurezza economica, 2) prevede sufficiente flessibilità in quanto detti lavoratori portuali sono (possono essere) assunti in un modo che tiene conto del carattere costantemente fluttuante dell'offerta di lavoro, e 3) garantisce la qualità del lavoro portuale e la sicurezza dei lavoratori portuali.
- 21 Quanto alle asserite violazioni delle norme della concorrenza, il resistente sostiene che le ricorrenti presentano in modo non corretto i fatti e la posizione delle organizzazioni dei datori di lavoro, che l'attuale sistema è appunto più flessibile del precedente e che la Commissione non aveva avanzato alcuna osservazione con riguardo agli articoli 101 e 102 TFUE in combinato disposto con l'articolo 106, paragrafo 1, TFUE. Inoltre le ricorrenti non presenterebbero alcuna prova di una violazione delle regole della concorrenza e alcuni dei diritti e delle competenze delle organizzazioni dei datori di lavoro da essi citati discendono da una normativa diversa dal decreto impugnato.

Breve esposizione della motivazione del rinvio

- 22 Il resistente nel procedimento principale aveva fatto valere il carattere puramente interno della situazione, per cui il TFUE non sarebbe applicabile. Tuttavia il giudice del rinvio, in linea con la posizione delle ricorrenti, ritiene che il caso in esame presenti diversi aspetti transfrontalieri e che pertanto non si configuri una situazione puramente nazionale.
- 23 L'interpretazione delle libertà fondamentali sancite dal TFUE è importante nel caso di specie giacché il giudice del rinvio deve valutare la legalità di un decreto che disciplina il lavoro portuale e lo assoggetta a determinate restrizioni, e che è applicabile senza distinzione di cittadinanza a tutti i lavoratori e i datori di lavoro che svolgono (fanno svolgere) lavoro portuale in una zona portuale.
- 24 Il giudice del rinvio constata che gli articoli del trattato relativi alla libera circolazione sono norme fondamentali per l'Unione e che qualsiasi ostacolo a dette libertà, per quanto ridotto, è vietato. Cionondimeno, misure che possono ostacolare o rendere meno attraente l'esercizio delle libertà fondamentali sancite nel TFUE possono essere ammissibili se perseguono un obiettivo di carattere generale, sono idonee e garantirne il conseguimento e non vanno oltre quanto necessario a raggiungere l'obiettivo perseguito.
- 25 Secondo il giudice del rinvio occorre anzitutto esaminare se le restrizioni al reclutamento di lavoratori portuali riconosciuti all'interno e all'esterno del pool e le modalità dell'adozione di decisioni ad opera della commissione amministrativa

siano compatibili con le disposizioni in materia di libera circolazione sancite dal TFUE. Quanto alla mancanza di una procedura di ricorso, asserita dalle ricorrenti, il giudice del rinvio constata tuttavia che secondo il diritto belga (articolo 583, paragrafo 4, del codice giudiziario) una decisione positiva o negativa sul rilascio di un riconoscimento come lavoratore portuale ad opera della commissione amministrativa può essere direttamente impugnata con un ricorso giurisdizionale.

- 26 Sorge poi l'interrogativo se risulti proporzionato che solo un servizio esterno per la prevenzione e la protezione sul lavoro, in cui è coinvolta l'organizzazione locale dei datori di lavoro, possa dichiarare il candidato-lavoratore portuale idoneo per il lavoro portuale. La stessa questione si pone riguardo ai test psicotecnici, per i quali il giudice del rinvio fa notare che anche il lavoratore straniero deve dimostrare di soddisfare requisiti analoghi relativi al lavoro portuale. Secondo il giudice del rinvio la questione si pone anche riguardo al test di idoneità professionale che deve essere superato. Esso dubita parimenti se il requisito concernente il fatto di disporre di un contratto di lavoro sia idoneo rispetto all'obiettivo perseguito dal legislatore di garantire la sicurezza del lavoro portuale.
- 27 Inoltre, con riguardo alla durata del riconoscimento e al regime transitorio elaborato, il giudice del rinvio si chiede anche se in medesimi in quanto tali siano compatibili con il diritto dell'Unione.
- 28 Il decreto impugnato comporta concretamente che, a titolo transitorio, inizialmente il contratto di lavoro deve essere stipulato con una durata indeterminata; dal 1° luglio 2017 per almeno due anni; dal 1° luglio 2018 per almeno un anno e dal 1° luglio 2019 per almeno sei mesi. Solo dal 1° luglio 2020 la durata può essere liberamente determinata.
- 29 Finché il lavoratore ha un contratto di lavoro, egli è un lavoratore portuale riconosciuto e ogni volta che riceve un contratto di lavoro può chiedere il riconoscimento, il che significa anche che egli, a prescindere dal motivo della cessazione del rapporto di lavoro (ad esempio anche in caso di contratti brevi), deve ogni volta seguire la procedura di riconoscimento. Secondo il giudice del rinvio, al fine di conseguire l'obiettivo del decreto impugnato – garantire la sicurezza del lavoratore portuale – occorre chiedersi se detta disciplina sia idonea e proporzionata alla luce del motivo di interesse generale perseguito.
- 30 Secondo il giudice del rinvio, se il regime giuridico del rapporto lavoro del lavoratore portuale riconosciuto è meno attraente di quello del lavoratore portuale inserito nel pool, ciò potrebbe diminuire l'attrattiva del lavoro portuale al di fuori del pool e ridurre la disponibilità di siffatti lavoratori, configurando in tal modo una restrizione ingiustificata della libera circolazione.
- 31 Inoltre non si può rendere più difficile la partecipazione nel pool a un lavoratore straniero rispetto a un lavoratore belga. Sotto tale profilo, e tenendo conto della condizione della «necessità di manodopera» per poter essere inseriti nel pool – che vale per i lavoratori nazionali e stranieri – si pone la questione se la disciplina di

cui trattasi nel suo complesso sia compatibile con la libera circolazione e non vada oltre quanto necessario per raggiungere l'obiettivo della sicurezza perseguito.

- 32 Il riconoscimento d'ufficio di tutti i lavoratori portuali come «lavoratori portuali inseriti nel pool» implica inoltre che i datori di lavoro non hanno il diritto vincolare, ingaggiandoli, lavoratori qualificati, stipulando direttamente con essi un contratto a durata indeterminata, e di offrire a questi ultimi sicurezza di impiego secondo le regole del diritto del lavoro comune. Secondo il giudice del rinvio, occorre nuovamente chiedersi se siffatta misura sia idonea e proporzionata rispetto all'obiettivo perseguito e pertanto se sia compatibile con la libertà fondamentale di stabilimento e con la libera circolazione dei lavoratori.
- 33 Si pone del pari la questione se l'obbligo di fissare con un contratto collettivo di lavoro le condizioni e le modalità di impiego di un lavoratore portuale «in una zona portuale diversa da quella dove è stato riconosciuto» sia una misura ragionevole e proporzionata (tesi del resistente) oppure se, «sotto il profilo della sicurezza, non si riesca a comprendere perché la mobilità tra zone portuali distinte dovrebbe essere limitata o assoggettata a condizioni aggiuntive» (tesi delle ricorrenti).
- 34 Vi è infine la questione dell'obbligo di disporre di un certificato di sicurezza per i lavoratori che svolgono compiti logistici e la questione se questa sia una misura finalizzata alla sicurezza in generale e dunque anche a quella dei lavoratori di cui trattasi. Secondo il giudice del rinvio, ciò non configura di per sé una violazione delle disposizioni che le ricorrenti asseriscono lese. Occorre tuttavia chiedersi se la misura – interpretata nel senso che essa implica che il certificato di sicurezza in parola deve essere nuovamente richiesto per ciascun contratto, il che comporta inevitabilmente un onere amministrativo che deve essere continuamente ripetuto, anche per (successivi) contratti brevi di un mese, una settimana o un giorno – sia proporzionata rispetto alla libertà di stabilimento e alla libera circolazione dei lavoratori. A questo riguardo nell'ordinanza di rinvio si osserva per completezza che, ai sensi del diritto belga, in caso di lavoro interinale il contratto di lavoro viene stipulato dal lavoratore non con il terzo utilizzatore, ma con l'agenzia di lavoro interinale.