

Causa C-678/23**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

14 novembre 2023

Giudice del rinvio:

Curtea de Apel Iași (Romania)

Data della decisione di rinvio:

10 ottobre 2023

Ricorrente in appello e in primo grado:

JU

Resistente in appello e convenuto:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Oggetto del procedimento principale

Appello contro la sentenza del Tribunalul Iași (Tribunale superiore di Iași, Romania) che respinge il ricorso con il quale la ricorrente JU ha chiesto la condanna del resistente Spitalul Clinicul de Pneumoftiziologia Iași a classificare il suo luogo di lavoro nella corrispondente categoria delle «condizioni di lavoro particolari» a partire dal 2007 e a pagare le differenze di contributi previdenziali.

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Ai sensi dell'articolo 267 TFUE si chiede l'interpretazione dell'articolo 9 e dell'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391, in combinato disposto con l'articolo 31, paragrafo 1 e l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Questioni pregiudiziali

1) Se l'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 del Consiglio, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, ostino a una normativa e a una prassi nazionali imperative in forza delle quali i lavoratori non hanno il diritto di fare ricorso direttamente all'autorità competente in materia di sicurezza e di protezione della salute durante il lavoro, qualora ritengano che le misure prese ed i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro e non possano proporre un'azione dinanzi al giudice qualora ritengano che i datori di lavoro non abbiano adempiuto ai loro obblighi per quanto riguarda la classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni di lavoro particolari, né per il periodo di tempo già lavorato né per il periodo futuro del rapporto di lavoro.

2) Se l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 abbia effetto diretto verticale, e in combinato disposto con l'articolo 31, paragrafo 1 e con le disposizioni dell'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sorga il diritto dei lavoratori alla tutela giurisdizionale in caso di inadempimento degli obblighi stabiliti dalla normativa da parte dei titolari legali.

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; articolo 9, paragrafi 1 e 2 e articolo 11, paragrafo 6;

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; articolo 31, paragrafo 1 e articolo 47

Disposizioni nazionali fatte valere

La normativa nazionale nel settore delle pensioni vigente fino al 1° aprile 2001, Legge nr. 27/1966, (legge n. 27/1966) ha disciplinato tre categorie di luoghi di lavoro: quelli classificati come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni normali, quelli classificati nel gruppo di lavoro II e quelli classificati nel gruppo di lavoro I. Dopo tale data, la nuova legge sulle pensioni, la legge n. 19/2000, ha sostituito le precedenti categorie con altre categorie nuove, e cioè luoghi di lavoro classificati come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni normali, luoghi di lavoro classificati come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari e luoghi di lavoro i classificati come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni speciali. Tale classificazione è stata mantenuta dalla Legge nr. 226/2006 (legge n. 226/2006) sulla classificazione di luoghi di lavoro come classificati come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni speciali.

Secondo le normative in materia, la classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari o speciali attribuisce alle persone interessate determinati benefici economici, vale a dire un aumento del punteggio a fini pensionistici, rispettivamente, del 25% e del 50%, per i periodi in cui hanno lavorato in tali condizioni. Inoltre, i dipendenti che hanno maturato un periodo contributivo di almeno 25 anni [esposti a] condizioni speciali, beneficiano della pensione di vecchiaia con una riduzione di 15 anni rispetto all'età standard di pensionamento prevista dalla normativa pensionistica.

I criteri e le modalità per la classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari sono stati inizialmente stabiliti nella Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 (decisione del governo n. 261/2001). Secondo l'articolo 2 di quest'ultima, i criteri per la classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari sono consistono sostanzialmente nella presenza, nell'ambiente di lavoro, di agenti/fattori nocivi di carattere fisico (rumore, vibrazioni, onde elettromagnetiche, pressione, radiazioni ionizzanti, radiazioni calorifiche, potenti radiazioni laser non schermate), nonché di agenti/fattori nocivi di carattere chimico o biologico, previsti dalle regole generali per la protezione del lavoro e che vanno al di là dei limiti consentiti da tali regole; nella risposta specifica dell'organismo agli effetti di agenti/fattori nocivi, evidenziata da indicatori di esposizione e/o di effetto biologico, e nell'esistenza di malattie professionali registrate sul posto di lavoro negli ultimi 15 anni.

Per quanto riguarda le modalità, il procedimento di classificazione inizia con l'individuazione dei luoghi di lavoro in discussione da parte del datore di lavoro insieme ai sindacati o ai rappresentanti dei lavoratori e prosegue con un controllo effettuato dalle autorità territoriali responsabili in materia di lavoro sulla base di perizie tecniche e mediche.

L'articolo 4 di tale decisione del governo stabilisce quali sono i documenti richiesti ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione dell'ispettorato territoriale del lavoro per la classificazione dei luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari e prevede che la durata di validità di detta autorizzazione è al massimo di 3 anni con possibilità di proroga.

Successivamente, la Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 (decisione del governo n. 246/2007) ha previsto la possibilità di rinnovare le autorizzazioni di classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari, concesse conformemente alle disposizioni della decisione del governo n. 261/2001, e ha definito le modalità corrispondenti.

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale decisione del governo, il rinnovo dell'autorizzazione di classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari è concesso dall'ispettorato territoriale del lavoro su richiesta firmata dal rappresentante legale del datore di lavoro o da un'altra persona da esso autorizzata, unitamente ai rappresentanti dei sindacati

rappresentativi o, a seconda del caso, ai rappresentanti dei lavoratori dipendenti, presentata entro un termine massimo di 30 giorni dalla data di entrata in vigore della decisione. La richiesta deve essere accompagnata dalle relazioni sulla presenza nei luoghi di lavoro di agenti/fattori nocivi, redatte dai laboratori autorizzati, che attestano il superamento dei valori limite di esposizione professionale nei luoghi di lavoro classificati come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari e dal piano di prevenzione e di protezione, il quale garantisce il miglioramento del livello di sicurezza e di protezione della salute dei lavoratori.

L'articolo 4 della stessa decisione prevede la possibilità per i datori di lavoro di presentare ricorso: «I datori di lavoro che non hanno ottenuto il rinnovo dell'autorizzazione per la classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari possono proporre reclamo, entro 15 giorni dalla data della comunicazione, all'Ispettorato del lavoro, che prenderà una decisione entro un termine di 30 giorni, o rivolgersi direttamente al giudice competente, conformemente alla legge».

La possibilità di rinnovare le autorizzazioni è stata disciplinata dalle successive decisioni del governo n. 1622/2008 e 1014/2015.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 (legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro n. 319/2006), articoli 12 e 18, che traspongono gli articoli 9 e 11 della direttiva 89/391

Articolo 12: «(1) Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi:

- a) effettuare e detenere una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, anche per i gruppi sensibili a rischi specifici;
- b) decidere in merito alle misure di protezione da adottare e, se necessario, in merito ai dispositivi di protezione da utilizzare;

(...)

(2) Con decreto del ministro del lavoro, della solidarietà sociale e della famiglia, in funzione della natura delle attività e della dimensione delle imprese, saranno stabiliti gli obblighi a carico delle diverse categorie di imprese per quanto riguarda la redazione dei documenti di cui al paragrafo (1)».

Articolo 18, paragrafo (7): «I rappresentanti dei lavoratori che hanno responsabilità specifiche nel settore della sicurezza e della salute dei lavoratori e/o i lavoratori hanno il diritto di rivolgersi alle autorità competenti qualora ritengano che le misure adottate e i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro».

La decisione del 23 maggio 2016, n. 12 della Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia), pronunciata per decidere su un ricorso per

cassazione diretto all'unificazione della giurisprudenza [cosiddetto «ricorso nell'interesse della legge»], e che è vincolante, ha statuito che «nell'interpretare e applicare le disposizioni dell'articolo 19 della legge n. 19/2000 (...), dell'articolo 29, paragrafo 1 della legge n. 263/2010 (...), in combinato disposto con la (...) decisione del governo n. 261/2001 (...), e la (...) decisione del governo n. 246/2007, sulle modalità di rinnovo delle autorizzazioni per la classificazione dei luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari, con successive modifiche ed integrazioni, non è possibile proporre un'azione di diritto comune di accertamento delle condizioni particolari di lavoro in cui i lavoratori hanno svolto la loro attività dopo il 1° aprile 2001, né alcuna azione per obbligare i datori di lavoro a classificare i luoghi di lavoro in tali condizioni, allorché questi ultimi non hanno ottenuto, o, a seconda del caso, non hanno rinnovato, le autorizzazioni per la classificazione dei luoghi di lavoro in tali condizioni».

Breve illustrazione dei fatti e del procedimento principale

- 1 La ricorrente è un medico di base - con specializzazione in pneumologia - assunta da oltre 30 anni presso lo Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași (Ospedale clinico per pneumologia e fisiopatologia respiratoria di Iași; in prosieguo: l'«ospedale»), il resistente nella fattispecie, che è una struttura sanitaria con posti letto di pubblica utilità, dotata di personalità giuridica, subordinata all'autorità amministrativa locale. Nel periodo dal 1° luglio 1989 al 31 marzo 2001 la ricorrente è stata classificata nel gruppo II di lavoro e dal 1° aprile 2001 al 31 dicembre 2006 la sua attività è stata classificata nella categoria delle «condizioni di lavoro particolari».
- 2 La ricorrente sostiene di aver appreso per caso che, dal 2007, non le erano stati versati i contributi previdenziali per la sua attività in condizioni di lavoro particolari. Ella afferma che fino ad oggi non sono stati cambiati né il suo luogo di lavoro, né le sue condizioni, né i suoi rischi e le sue responsabilità professionali.
- 3 In tali circostanze, la ricorrente ha proposto ricorso al Tribunalul Iași (Tribunale superiore di Iași), chiedendo, nei confronti del suo datore di lavoro, l'ospedale, che la sua attività fosse classificata [nella categoria di] condizioni di lavoro particolari a partire dal 2007 e che il datore di lavoro pagasse le differenze dei contributi previdenziali.
- 4 La ricorrente fa valere la negligenza o la malafede da parte del datore di lavoro, il quale non ha avviato la procedura di rinnovo dell'autorizzazione per la classificazione della sua attività [nella categoria di] condizioni di lavoro particolari a partire dal 2007.
- 5 Il Tribunalul Iași (Tribunale superiore di Iași) ha respinto il ricorso e ha ritenuto che il resistente non potesse essere obbligato a classificare il lavoro della ricorrente [nella categoria di] condizioni di lavoro particolari quando non aveva seguito la procedura prevista dalla legge per il rinnovo dell'autorizzazione necessaria. Per respingere le argomentazioni del resistente relative alle attività

necessarie da esso intraprese presso le autorità di sanità pubblica e dell'ispettorato del lavoro, il giudice di primo grado rileva che, qualora non avesse ricevuto alcuna risposta da parte degli organi competenti, il resistente avrebbe avuto la possibilità di citarle in giudizio per indurle ad adempiere il loro obbligo di emettere un'autorizzazione.

- 6 La ricorrente ha impugnato tale sentenza del Tribunalul Iași (Tribunale superiore di Iași) dinanzi al giudice del rinvio, la Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași).
- 7 Su domanda del giudice del rinvio, l'Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (Ispettorato territoriale del lavoro di Iași) ha comunicato che il datore di lavoro, l'ospedale, non aveva presentato entro 90 giorni i documenti richiesti e che, di conseguenza, l'Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași non aveva emesso una nuova autorizzazione di classificazione dei luoghi di lavoro indicati dal resistente [nella categoria di] condizioni particolari. Inoltre, detto ispettorato ricorda che con la decisione del governo n. 246/2007 è possibile ottenere solo la proroga delle autorizzazioni esistenti prima della data di adozione dell'atto legislativo, e non l'emissione di nuove autorizzazioni.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 8 Secondo il giudice del rinvio, la decisione sull'appello proposto contro la sentenza di rigetto del ricorso dipende esclusivamente dalla determinazione del senso e della portata del potere discrezionale dello Stato nel processo di trasposizione delle disposizioni dell'articolo 11, paragrafo 6, in combinato disposto con l'articolo 9 della direttiva 89/391.
- 9 La classificazione di un'attività [nella categoria di] condizioni di lavoro particolari viene effettuata in funzione dei fattori di rischio di malattia professionale e presuppone l'esistenza di agenti/fattori nocivi che incidono direttamente sull'organismo dei lavoratori a medio o lungo termine.
- 10 Per controbilanciare tali effetti, ai dipendenti che lavorano in condizioni del genere è riconosciuto il diritto a un congedo di riposo supplementare ed essi beneficiano di un periodo contributivo ridotto per la loro pensione di vecchiaia. D'altro lato, per il datore di lavoro, la classificazione dell'attività [nella categoria di] condizioni di lavoro particolari comportava un onere fiscale aggiuntivo, più precisamente aliquote più elevate dei contributi previdenziali per i lavoratori che lavorano in condizioni di lavoro particolari.
- 11 La classificazione delle condizioni di lavoro ricade nella responsabilità del datore di lavoro, che decide insieme ai sindacati rappresentativi o, a seconda del caso, ai rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito di una procedura amministrativa di valutazione tecnica dei rischi per la salute e la sicurezza, sulla base di un'autorizzazione emessa dall'Ispettorato del lavoro. I datori di lavoro che non avevano ricevuto un'autorizzazione per la classificazione come luoghi di lavoro

[che espongono i lavoratori a] condizioni particolari potevano presentare un reclamo entro 15 giorni dalla data della comunicazione all'Ispettorato del lavoro, che doveva decidere entro 30 giorni.

- 12 Inoltre, la decisione del governo n. 246/2007 ha stabilito unicamente la possibilità di rinnovare le autorizzazioni di classificazione, riconosciuta soltanto ai datori di lavoro che disponevano di autorizzazioni valide di classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari e che non hanno proceduto, con le misure adottate fino a tale data, a rendere conformi le condizioni di lavoro. Dopo il 9 marzo 2007, data di entrata in vigore della decisione del governo n. 246/2007, non è più possibile emettere autorizzazioni di classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari, bensì solo rinnovare progressivamente le autorizzazioni già emesse.
- 13 Il giudice del rinvio rileva che, sebbene la norma interna di trasposizione dell'articolo 11, paragrafo 6 della direttiva 89/391, e cioè l'articolo 18, paragrafo (7) della legge n. 319/2006, preveda espressamente un diritto per il lavoratore di rivolgersi a qualsiasi autorità competente per verificare se le misure adottate e i mezzi utilizzati da parte del datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro, detta norma non è stata ripresa nella normativa derivata relativa alla valutazione dei rischi professionali a medio o lungo termine per i lavoratori. Pertanto, nel diritto interno, né i lavoratori né i rappresentanti sindacali hanno alcun mezzo processuale per chiedere la verifica o l'esame del luogo di lavoro per quanto riguarda l'esistenza e l'intensità degli agenti/fattori nocivi, né per reclamare la tutela legale supplementare relativa alla classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni di lavoro particolari. Le disposizioni normative concedono la possibilità solo al datore di lavoro, che non ha ottenuto il rinnovo dell'autorizzazione per la classificazione come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni particolari, di contestare il rifiuto dell'autorità pubblica presso l'Ispettorato del lavoro o direttamente presso il giudice competente.
- 14 Tale interpretazione della normativa nazionale è vincolante in forza della decisione n. 12/2016 a seguito del ricorso per cassazione diretto all'unificazione della giurisprudenza dalla Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia), la quale ha dichiarato che: «Se la fase dell'emissione dell'autorizzazione non si è conclusa con l'emissione di un'autorizzazione rinnovabile, non sono soddisfatte nemmeno le condizioni previste dalla decisione del governo n. 246/2007, (...) e dalla decisione del governo n. 1.014/2015, per l'avvio della procedura di rivalutazione del luogo di lavoro, tenuto conto dell'espressa affermazione secondo cui la procedura di rivalutazione si applica solo agli stabilimenti che hanno un'autorizzazione di classificazione. Di conseguenza, va oltre il potere del giudice ordinario pronunciarsi sulla classificazione/rivalutazione del luogo di lavoro, poiché il legislatore non ha, in tale situazione, costituito uno strumento di diritto ordinario, autorizzando il giudice ad assumersi i poteri dell'organo amministrativo della rispettiva procedura (per quanto riguarda l'accertamento tecnico-scientifico e medico e

l'autorizzazione sul luogo di lavoro come classificabile [nella categoria di condizioni di lavoro particolari/speciali]».

- 15 La Curtea Constituțională (Corte costituzionale) ha validato tale interpretazione quando ha constatato che le disposizioni dell'articolo 20, paragrafi (2) e (3) della Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (legge n. 19/2000 sul sistema pubblico pensionistico e su altri diritti in materia di sicurezza sociale), dell'articolo 1, paragrafi (1) e (2), dell'articolo 2, paragrafo (2) della Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale (legge n. 226/2006 sulla classificazione di luoghi di lavoro come luoghi di lavoro [che espongono i lavoratori a] condizioni speciali) e dell'articolo 30, paragrafo (1), lettera e) della Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (legge n. 263/2010 sul sistema unitario pensionistico pubblico), nell'interpretazione della Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia) - Collegio competente per giudicare sul ricorso per cassazione diretto all'unificazione della giurisprudenza con la decisione n. 12 del 23 maggio 2016, sono costituzionali.
- 16 Sebbene l'applicazione della normativa nazionale nell'interpretazione vincolante della Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia) non comporti alcun dibattito nella giurisprudenza interna, tuttavia, il giudice del rinvio, quale giudice di ultima istanza nel presente procedimento, nutre dubbi quanto alla conformità della prassi nazionale con le disposizioni prioritarie applicabili a livello dell'Unione europea. A tal riguardo, i brevi termini di valutazione iniziale dei luoghi di lavoro ai fini della classificazione [nelle categorie di] condizioni di lavoro, uniti con l'istituzione esclusiva di una procedura di rinnovo dell'autorizzazione e l'interpretazione restrittiva adottata dalla Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia), confermata dalla sentenza della Curtea Constituțională (Corte costituzionale), hanno comportato nella pratica l'assenza di qualsiasi possibilità di ricorso per i lavoratori per quanto riguarda l'ottenimento dei benefici legali che derivano dal riconoscimento di condizioni di lavoro particolari .
- 17 Per quanto riguarda l'articolo 12 della legge n. 319/2006, che ha trasposto le disposizioni dell'articolo 9 della direttiva 89/391, il giudice del rinvio osserva che gli obblighi dei datori di lavoro relativi ai rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro non sono stati collegati all'obbligo di classificazione fedele ed esatta delle condizioni di lavoro a livello aziendale e che nessun atto legislativo derivato successivo ha definito gli effetti della violazione degli obblighi di valutazione e di sorveglianza dei rischi professionali da parte delle imprese in cui sussistono gravi rischi per la salute dei lavoratori.
- 18 Nella sentenza pronunciata nella causa Podilă e a. (C-133/17 e C-134/17), riguardante due controversie relative alla classificazione dei luoghi di lavoro ai fini della determinazione della pensione di vecchiaia, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha dichiarato che l'articolo 114, paragrafo 3, del trattato CE e gli articoli 151 e 153 TFUE nonché le disposizioni della direttiva 89/391 devono

essere interpretati nel senso che non si applicano a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che fissa termini rigorosi e procedure che non consentono ai giudici nazionali di riesaminare o di stabilire la classificazione delle attività svolte da lavoratori in diversi gruppi a rischio, sulla base della quale sono calcolate le pensioni di vecchiaia di tali lavoratori. Tuttavia, la presente causa non riguarda la determinazione dei diritti pensionistici, bensì il riconoscimento dei rischi professionali specifici di condizioni di lavoro particolari nell'ambito dell'attività svolta dalla ricorrente e l'accesso di quest'ultima al giudice in conformità con la normativa e la prassi nazionale non risulta possibile né con riguardo al passato né con riguardo al futuro.

- 19 Per quanto riguarda la seconda questione, il giudice del rinvio chiede di specificare se l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/319 abbia un effetto verticale, più precisamente se la norma abbia carattere incondizionato, completo e preciso, e tale da potersi applicare direttamente al rapporto giuridico controverso. Il principio di interpretazione conforme impedisce l'applicazione della normativa relativa alla classificazione [nelle categorie di] condizioni di lavoro nel senso richiesto dalla ricorrente, tenuto conto del carattere estremamente restrittivo della normativa. Allo stesso tempo, non è stata individuata alcuna fonte nazionale di diritto che consenta di raggiungere il risultato richiesto dal testo della direttiva.
- 20 Anche nell'ipotesi in cui la norma di cui all'articolo 11, paragrafo 6 della direttiva 89/391 soddisfi i criteri giurisprudenziali per la qualificazione di effetto verticale diretto, ciò non pare sufficiente per il riconoscimento di un mezzo di ricorso effettivo dinanzi a un giudice, nel caso in cui non si stabilisca l'applicabilità delle disposizioni dell'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in combinato disposto con l'articolo 31, paragrafo 1 Carta stessa, che sancisce il diritto del lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. Quindi, secondo la giurisprudenza della Corte, il diritto a un ricorso effettivo dinanzi ad un giudice imparziale presuppone, come risulta dall'articolo 47, comma 1 della Carta, che la persona che lo invoca si avvalga di diritti o libertà garantiti dal diritto dell'Unione.