

**OSSERVATORIO SULLA GIURISPRUDENZA
DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA**
(A CURA DELL'UFFICIO STUDI DELLA GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA)

APRILE 2013

Unione europea, ambiente

C. giust. UE, sez. III, 11 aprile 2013 C-258/11

L'articolo 6, paragrafo 3, della direttiva 92/43/CEE del Consiglio, del 21 maggio 1992, relativa alla conservazione degli habitat naturali e seminaturali e della flora e della fauna selvatiche, deve essere interpretato nel senso che un piano o un progetto non direttamente connesso o necessario alla gestione di un sito pregiudicherà l'integrità di tale sito se è atto a impedire il mantenimento sostenibile delle caratteristiche costitutive dello stesso, connesse alla presenza di un habitat naturale prioritario, per conservare il quale, il sito in questione è stato designato nell'elenco dei siti di importanza comunitaria conformemente alla suddetta direttiva. Ai fini di tale valutazione occorre applicare il principio di precauzione.

[Link al testo della sentenza](#)

Unione europea, ambiente

C. giust. UE, sez. IV, 11 aprile 2013 C-260/11

Il requisito secondo cui il procedimento giurisdizionale non deve essere eccessivamente oneroso, previsto dall'articolo 10 bis, quinto comma, della direttiva 85/337/CEE del Consiglio, del 27 giugno 1985, concernente la valutazione dell'impatto ambientale di determinati progetti pubblici e privati, e dall'articolo 15 bis, quinto comma, della direttiva 96/61/CE del Consiglio, del 24 settembre 1996, sulla prevenzione e la riduzione integrate dell'inquinamento, come modificate dalla direttiva 2003/35/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 maggio 2003, implica che alle persone ivi contemplate non venga impedito di proporre o di proseguire un ricorso giurisdizionale rientrante nell'ambito di applicazione di tali articoli a causa dell'onere finanziario che potrebbe risultarne. Qualora un giudice nazionale sia chiamato a pronunciarsi sulla condanna alle spese di un privato rimasto soccombente, in qualità di ricorrente, in una controversia in materia ambientale o, più in generale, qualora sia tenuto, come possono esserlo i giudici del Regno Unito, a prendere posizione, in una fase anteriore del procedimento, su un'eventuale limitazione dei costi che possono essere posti a carico della parte rimasta soccombente, egli deve assicurarsi del rispetto di tale requisito tenendo conto tanto dell'interesse della persona che desidera difendere i propri diritti quanto dell'interesse generale connesso alla tutela dell'ambiente.

Nell'ambito di tale valutazione, il giudice nazionale non può basarsi unicamente sulla situazione economica dell'interessato, ma deve altresì procedere ad un'analisi oggettiva dell'importo delle spese. Peraltro, egli può tenere conto della situazione delle parti in causa, delle ragionevoli possibilità di successo del richiedente, dell'importanza della posta in gioco per il medesimo e per

la tutela dell'ambiente, della complessità del diritto e della procedura applicabili, del carattere eventualmente temerario del ricorso nelle sue varie fasi nonché della sussistenza di un sistema nazionale di assistenza giurisdizionale o di un regime cautelare in materia di spese.

Per contro, la circostanza che l'interessato, in concreto, non sia stato dissuaso dall'esercitare la sua azione non è sufficiente, di per sé, per considerare che il procedimento non sia eccessivamente oneroso per il medesimo.

Infine, tale valutazione non può essere compiuta in base a criteri diversi a seconda che essa abbia luogo in esito ad un procedimento di primo grado, ad un appello o ad un'ulteriore impugnazione.

[Link al testo della sentenza](#)

Unione europea, politica sociale

C. giust. UE, sez. VIII, 11 aprile 2013 C-290/12, Della Rocca

La direttiva 1999/70/CE del Consiglio, dd 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato a tale direttiva, devono essere interpretati nel senso che non si applicano né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice.

[Link al testo della sentenza](#)

Breve nota

La questione pregiudiziale era stata sottoposta dal Tribunale di Napoli in un contenzioso tra il lavoratore Della Rocca e Poste italiane s.p.a.

Unione europea, politica sociale

C. giust. UE, sez. II, 11 aprile 2013 C-335/11 e C-337/11, HK Danmark

La nozione di «handicap» di cui alla 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, deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata. La natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare non è determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile a tale nozione.

L'articolo 5 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che la riduzione dell'orario di lavoro può costituire uno dei provvedimenti di adattamento di cui a tale articolo. Spetta al

giudice nazionale valutare se, nelle circostanze dei procedimenti principali, la riduzione dell'orario di lavoro quale provvedimento di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

La direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa porre fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano la conseguenza dell'omessa adozione, da parte del datore di lavoro, dei provvedimenti appropriati, in conformità all'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli di cui all'articolo 5 della predetta direttiva.

La direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa mettere fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano causate dal suo handicap, salvo nel caso in cui detta disposizione, da un lato, persegua un obiettivo legittimo e, dall'altro, non vada al di là di quanto necessario per conseguire tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare.

[Link al testo della sentenza](#)

Unione europea, politica sociale

C. giust. UE, sez. V, 18 aprile 2013 C-247/12, *Meliha Veli Mustafa*

La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretata nel senso che essa non obbliga gli Stati membri a prevedere garanzie per i crediti dei lavoratori in ogni fase della procedura di insolvenza del loro datore di lavoro. In particolare, essa non osta a che gli Stati membri prevedano una garanzia unicamente per i crediti dei lavoratori maturati prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza, sebbene tale decisione non disponga la cessazione delle attività del datore di lavoro.

[Link al testo della sentenza](#)

Unione europea, politica sociale –Unione europea, diritti fondamentali

C. giust. UE, sez. III, 24 aprile 2013 C-81/12, *Asociația ACCEPT*

Gli articoli 2, paragrafo 2, e 10, paragrafo 1, 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, devono essere interpretati nel senso che fatti come quelli che hanno dato origine alla controversia principale (dichiarazioni pubbliche, rilasciate da una persona che si presenta ed è percepita dall'opinione pubblica come il dirigente di una squadra di calcio

professionistica, che escludono l'ingaggio da parte di tale squadra di un calciatore presentato come omosessuale) possono essere qualificati alla stregua di «fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione» per quanto riguarda una squadra di calcio professionistica, nel caso in cui le dichiarazioni controverse provengano da una persona che si presenta ed è percepita, nei mezzi di informazione e nella società, come il principale dirigente di tale squadra professionistica, senza che sia per questo necessario che essa disponga della capacità di vincolare o rappresentare giuridicamente tale società in materia di assunzioni.

L'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che, qualora fatti come quelli che hanno dato origine alla controversia principale siano qualificati come «fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione» fondata sulle tendenze sessuali in occasione del reclutamento dei giocatori da parte di una squadra di calcio professionistica, l'onere della prova, così come adattato dall'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, non implica che la prova richiesta risulti impossibile da produrre se non a pena di ledere il diritto al rispetto della vita privata.

L'articolo 17 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale □ secondo cui, in caso di accertamento di una discriminazione fondata sulle tendenze sessuali, nell'accezione di tale direttiva, qualora tale accertamento avvenga decorso un termine di prescrizione di sei mesi dalla data dei fatti, non è possibile pronunciare altro che un ammonimento come quello di cui al procedimento principale se, in applicazione di tale normativa, siffatta discriminazione non è sanzionata secondo modalità sostanziali e procedurali che attribuiscono alla sanzione un carattere effettivo, proporzionato e dissuasivo. Spetta al giudice del rinvio valutare se ciò si verifichi nel caso della normativa oggetto del procedimento principale e, all'occorrenza, interpretare il diritto nazionale quanto più possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima

[Link al testo della sentenza](#)