

# RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

I

*Direttore*

Silvia Ciucciovino  
Università degli Studi Roma Tre

*Comitato scientifico*

Anna Maria Alaimo  
Università degli Studi di Catania

Ilario Alvino  
Università degli Studi di Milano–Bicocca

Stefano Bellomo  
Università degli Studi di Perugia

Maria Teresa Carinci  
Università degli Studi di Milano

Luisa Corazza  
Università degli Studi del Molise

Pietro Lambertucci  
Università degli Studi dell’Aquila

Arturo Maresca  
Università degli Studi di Roma “La Sapienza”

Roberto Romei  
Università degli Studi Roma Tre

Franco Scarpelli  
Università degli Studi di Milano–Bicocca

Patrizia Tullini  
Università di Bologna

Gaetano Zilio Grandi  
Università Ca’ Foscari Venezia

Giuseppe Santoro Passarelli  
Università degli Studi di Roma “La Sapienza”

Vito Sandro Leccese  
Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele De Luca Tamajo  
Università degli Studi di Napoli Federico II

Edoardo Ales  
Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Riccardo Del Punta  
Università degli Studi di Firenze

Antonella Occhino  
Università Cattolica del Sacro Cuore — Facoltà di Medicina e Chirurgia

## RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

La collana vuole promuovere, in un momento di grande trasformazione della legislazione lavoristica, l'approfondimento e il dibattito scientifico plurale in materia di lavoro, anche in relazione ai profili evolutivi della materia.

Per questo motivo la collana vuole dare spazio a una riflessione scientifica di ampio respiro ed estesa su diversi ambiti, anche al fine di riannodare i legami indispensabili tra la materia del rapporto di lavoro, dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro, dei servizi per il lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza e della sicurezza sociale.

Dall'altro lato, la collana intende dare spazio e valorizzare riflessioni giuslavoristiche attente ai profili interdisciplinari e ai punti di contatto con altre discipline sociali limitrofe che si occupano del lavoro e che possono aiutare il giurista a comprendere e a dare forma alle norme.

Nello spirito di massima partecipazione al dibattito, anche delle giovani generazioni di studiosi, la collana ospita monografie, opere collettanee, ricerche, studi tematici elaborati sulla base di *call for papers* periodiche lanciate alla comunità scientifica su specifici argomenti ritenuti di particolare interesse.

In "Riflessioni giuridiche sul lavoro" sono pubblicate opere di alto livello scientifico.

Il direttore approva le opere e le sottopone a referaggio con il sistema del « doppio cieco » (« *double blind peer review process* ») nel rispetto dell'anonimato sia dell'autore, sia dei due revisori incaricati.

I revisori rivestono o devono aver rivestito la qualifica di professore universitario di prima fascia nelle università italiane o una qualifica equivalente nelle università straniere.

Ciascun revisore formulerà una delle seguenti valutazioni: *a)* pubblicabile senza modifiche; *b)* pubblicabile previo apporto di modifiche; *c)* da rivedere in maniera sostanziale; *d)* da rigettare, tenendo conto della: *a)* significatività del tema nell'ambito disciplinare prescelto e originalità dell'opera; *b)* rilevanza scientifica nel panorama nazionale e internazionale; *c)* attenzione adeguata alla dottrina e all'apparato critico; *d)* adeguato aggiornamento normativo e giurisprudenziale; *e)* rigore metodologico; *f)* proprietà di linguaggio e fluidità del testo; *g)* uniformità dei criteri redazionali.

Nel caso di giudizio discordante fra i due revisori, la decisione finale sarà assunta dal direttore, salvo casi particolari in cui il direttore medesimo provvederà a nominare tempestivamente un terzo revisore a cui rimettere la valutazione dell'elaborato. Le schede di valutazione verranno conservate, in doppia copia, in appositi archivi.

Il termine per la valutazione non deve superare i venti giorni, decorsi i quali il direttore della collana, in assenza di osservazioni negative, ritiene approvata la proposta.

Sono escluse dalla valutazione gli atti di convegno, le opere dei membri del comitato e le opere collettive di provenienza accademica. Il direttore, su sua responsabilità, può decidere di non assoggettare a revisione scritti pubblicati su invito o comunque di autori di particolare prestigio.



Lina Del Vecchio

**Il lavoro italiano all'estero**





Aracne editrice

[www.aracneeditrice.it](http://www.aracneeditrice.it)  
[info@aracneeditrice.it](mailto:info@aracneeditrice.it)

Copyright © MMXVII  
Giacchino Onorati editore S.r.l. – unipersonale

[www.giacchinoonoratieditore.it](http://www.giacchinoonoratieditore.it)  
[info@giacchinoonoratieditore.it](mailto:info@giacchinoonoratieditore.it)

via Vittorio Veneto, 20  
00020 Canterano (RM)  
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-0046-2

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,  
di riproduzione e di adattamento anche parziale,  
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie  
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: aprile 2017

*A Bruno, Francesca e Aurora*



Tutta la grandezza del lavoro è dentro  
l'uomo.

Papa Giovanni Paolo II



# Indice

- 15 *Prefazione*  
Pietro Lambertucci
- 17 *Introduzione*
- 23 *Capitolo I*  
*Il lavoro italiano all'estero tra principi costituzionali, europei e internazionali*
- 1.1. Il lavoro con elementi di internazionalità nell'era della globalizzazione, 23 – 1.2. I riferimenti costituzionali al lavoro con elementi di internazionalità, 26 – 1.3. I principi europei: la dimensione individuale della libera circolazione dei lavoratori, 31 – 1.3.1. *Il divieto di discriminazioni, il diritto di soggiorno e il diritto di godere di un sistema di sicurezza sociale*, 38 – 1.3.2. *La disciplina del distacco transnazionale (alla luce del d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136)*, 43 – 1.3.3. *La somministrazione transnazionale di lavoro*, 55 – 1.4. Il ruolo svolto dagli organismi internazionali nella creazione di un *corpus* di norme a tutela dei diritti dei lavoratori che svolgono la loro attività all'estero, 58.
- 63 *Capitolo II*  
*La legge applicabile ai rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*
- 2.1. Dalla Convenzione di Roma del 1980 al regolamento Roma I: la progressiva “europeizzazione” del diritto internazionale privato, 63 – 2.2. La legge applicabile ai contratti individuali di lavoro: scelta delle parti e norme a tutela del lavoratore “non derogabili convenzionalmente”, 67 – 2.2.1. *Il criterio del luogo abituale di esecuzione della prestazione*, 75 – 2.2.2. *Il criterio del luogo ove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore*, 79 – 2.2.3. *Il criterio del collegamento più stretto*, 81 – 2.3. L'eccezione alle norme di conflitto: ordine pubblico, 84 – 2.3.1. *Ordine pubblico interno e ordine pubblico internazionale*, 87 – 2.3.2. *Lo sviluppo del concetto di ordine pubblico internazionale nel processo di integrazione europea*, 92 – 2.3.3. *La giurisprudenza in tema di ordine pubblico*, 96 – 2.3.4. *La distinzione tra norme*

*di applicazione necessaria e ordine pubblico*, 105 – 2.4. Il contratto collettivo nazionale applicabile nel rapporto di lavoro all'estero e le sue "aperture" a livello sovranazionale, 118 – 2.5. La competenza giurisdizionale in materia di controversie relative ai contratti di lavoro transnazionali, 123.

## 127 Capitolo III

### *Gli strumenti giuridici che consentono l'utilizzo delle prestazioni all'estero*

3.1. Le modalità con cui può essere resa la prestazione all'estero: l'assegnazione alla sede estera del datore di lavoro italiano attraverso gli strumenti giuridici del *trasferimento* e della *trasferta*, 127 – 3.2. L'assegnazione presso un soggetto diverso dal datore di lavoro originario italiano attraverso lo strumento della *sospensione non retribuita* del rapporto di lavoro di diritto italiano e la costituzione in parallelo di un rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro estero, 133 – 3.2.1. *La sospensione del rapporto di lavoro di diritto italiano e la costituzione in parallelo di un rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro estero: profili problematici relativi ai poteri e obblighi attinenti al rapporto di lavoro all'estero*, 136 – 3.3. L'assegnazione presso un soggetto diverso dal datore di lavoro originario italiano attraverso lo strumento giuridico del *distacco* (presso soggetto estero "completamente autonomo" dal distaccante italiano), 141 – 3.3.1. *Il distacco presso azienda estera dello stesso "gruppo" multinazionale*, 145 – 3.3.2. *I gruppi nel diritto societario: controllo, collegamento, direzione e coordinamento*, 148 – 3.3.3. *La rilevanza dei gruppi nel diritto del lavoro*, 154 – 3.3.4. *Gli ostacoli al riconoscimento del gruppo come fenomeno unitario ai fini dell'imputazione dei rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, 163 – 3.3.5. *Il distacco presso impresa distinta dal distaccante ma legata da varie "forme di cooperazione o integrazione contrattuale": contratto di rete e disciplina del distacco*, 171 – 3.3.6. *L'interesse del distaccante nell'impresa intra-rete (e il suo collegamento con quello intra gruppo)*, 180 – 3.3.7. *Il distacco presso impresa distinta dal distaccante ma legata da varie "forme di cooperazione o integrazione contrattuale": l'associazione temporanea di impresa e appalto transazionale*, 187 – 3.4. Profili sanzionatori del distacco all'estero e depenalizzazione del reato di distacco illecito, 196 – 3.5. Le diverse modalità con cui può essere resa la prestazione all'estero: implicazioni sul potere direttivo e disciplinare, 199 – 3.5.1. *(Segue): i risvolti sul trattamento economico e normativo anche alla luce del decreto attuativo del c.d. jobs act*, 202 – 3.5.2. *(Segue): la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e i suoi risvolti penalistici*, 215 – 3.6. L'invio del lavoratore nei Paesi extraeuropei: l'abolizione dell'autorizzazione ministeriale ad opera dell'art. 18 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, 219 – 3.6.1. *Le implicazioni dell'abolizione dell'autorizzazione preventiva in tema di tutela dei lavoratori disponibili a svolgere attività all'estero*, 223 – 3.6.2. *Gli adempimenti a carico*

*del datore di lavoro*, 225 – 3.7. L'invio del lavoratore nella Confederazione Svizzera, 227 – 3.8. Cenno alla fiscalità sui redditi da lavoro prodotti all'estero, 229.

233 **Capitolo IV**

*I profili previdenziali del lavoro italiano all'estero*

4.1. La tutela previdenziale dei lavoratori italiani operanti in Paesi europei, 233 – 4.1.1. *Il principio della totalizzazione*, 239 – 4.1.2. *Il regime previdenziale del distacco nel regolamento CE n. 883/2004: il distacco "previdenziale"*, 242 – 4.2. Il caso particolare dei lavoratori frontalieri, 246 – 4.3. La tutela previdenziale dei lavoratori italiani operanti in Paesi extraeuropei non convenzionati, 249 – 4.3.1. *Le retribuzioni convenzionali e l'"incompleta" armonizzazione delle basi imponibili previdenziali e fiscali (alla luce del recente intervento della Corte di cassazione)*, 260 – 4.4. La tutela previdenziale dei lavoratori italiani operanti in Paesi extraeuropei convenzionati, 266 – 4.5. Il diritto alla previdenza e all'assistenza sociale e sostegno nel mercato del lavoro del lavoratore italiano all'estero: profili critici, 268.

275 *Conclusioni*

283 *Bibliografia*



## Prefazione

PIETRO LAMBERTUCCI\*

Il lavoro monografico, ampio e articolato, della Del Vecchio interviene su un tema, quello della disciplina del lavoro italiano all'estero, ancora non compiutamente visitato dalla riflessione dottrinale, ancorché non manchino recenti e significativi contributi degli interpreti.

Peraltro, e già sotto il versante della ricognizione dell'assetto normativo, appare corretta l'impostazione metodologica — proposta dall'Autrice — di fornire un impianto sistematico alla complessa materia, riannodandolo ai profili delle diverse fonti di disciplina: costituzionali, internazionali e comunitarie (Capitolo I). Su queste ultime, infatti, viene poi "calibrata" l'analisi del rapporto di lavoro che, presentando elementi di "estranietà" con il nostro diritto positivo e, pertanto, profili di "internazionalità", costringe l'interprete ad interrogarsi sulla regolamentazione applicabile.

Sotto questo aspetto l'Autrice conduce una duplice indagine, diretta, per un verso, a rivisitare le norme di diritto internazionale privato (Capitolo II) e, per altro verso, ad esaminare — con un occhio attento e documentato ai percorsi della giurisprudenza — i variegati strumenti giuridici che vengono utilizzati per l'invio del lavoratore all'estero (Capitolo III).

L'indagine sulle modalità che consentono alle imprese di avvalersi della prestazione lavorativa al di fuori del contesto nazionale è densa di informazioni, in quanto ricostruisce, in modo paziente e analitico, il quadro normativo, che presenta delle indubbie difficoltà di risistemazione alla luce della globalizzazione dei mercati e dell'impatto del collegamento e sistema "reticolare" di impresa. Già fornire un'analisi esauriente a tal riguardo costituisce di per sé opera meritoria dell'Autrice e si lascia apprezzare come il segnale del positivo avanzamento degli studi in materia, come, del pari, la ricca ricognizione dei pro-

\* Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi dell'Aquila.

fili previdenziali (Capitolo IV). Ma c'è di più: il lavoro monografico condotto con rigore metodologico, pregevole analisi critica ed argomentata, presenta spunti ricostruttivi di rilevante originalità, sui quali l'Autrice riesce a riunificare i diversi rivoli dell'indagine in una prospettiva unitaria.

L'aspetto che, infatti, va sottolineato è quello che riguarda l'indagine — di matrice internazionalprivatistica ma con le "ricadute" sul diritto del lavoro — sul complesso confronto tra norme di applicazione necessaria e principi di ordine pubblico. Qui, a mio avviso, si colloca il contributo più originale del lavoro monografico, in quanto l'Autrice fornisce anche una prima panoramica delle norme e dei principi lavoristici che vanno comunque applicati.

In conclusione la monografia della Del Vecchio, per la sistemazione organica e gli spunti di originalità, si segnala come un contributo fondamentale all'avanzamento della riflessione in materia nella comunità scientifica.

## Introduzione

A distanza di trent'anni dall'emanazione della prima disposizione ordinaria di tutela dei lavoratori italiani operanti all'estero, ovvero del decreto legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987, n. 398, la presente indagine si prefigge lo scopo di analizzare, alla luce di un contesto socio-economico profondamente mutato, le particolarità della fattispecie del lavoro italiano all'estero che, come è noto, coinvolge, in maniera "trasversale", più istituti del diritto del lavoro e della previdenza sociale.

A rendere particolarmente attuale la tematica oggetto del presente studio contribuisce la profonda crisi economica mondiale, che, da un lato, alimenta la propensione di molti lavoratori, soprattutto giovani, a prestare la propria attività lavorativa all'estero, e, dall'altro lato, rallenta il processo, pur incentivato fiscalmente, di rientro in Italia dei cittadini che hanno lavorato, studiato o conseguito una specializzazione *post lauream* all'estero.

L'attuale contesto economico, caratterizzato da una crescente globalizzazione e internazionalizzazione delle imprese, nonché da un profondo dinamismo, influenza la mobilità transnazionale non solo di quei lavoratori che sono in cerca di un'occupazione all'estero, ma anche di coloro che abbiano già un lavoro.

Nel delimitare il campo di indagine del presente studio, il dato oggettivo di partenza su cui far leva è rappresentato senza dubbio dal fatto che nel nostro diritto positivo non esiste una definizione compiuta e universalmente applicabile di lavoro italiano all'estero; conseguentemente, mancando una disciplina unitaria e coordinata di questa realtà, il legislatore nazionale, unitamente al legislatore europeo, hanno composto nel corso degli anni una articolata "intelaiatura normativa" di cui, evidentemente, la legge 3 ottobre 1987, n. 398 rappresenta oggi soltanto una esigua porzione.

Alla luce di ciò si analizzerà la regolamentazione dell'individuazione della legge concretamente applicabile, in quanto il rapporto di

lavoro all'estero può presentare, sotto vari aspetti (quali, la cittadinanza del lavoratore o del datore di lavoro, il luogo di conclusione del contratto, il luogo di esecuzione della prestazione), caratteristiche che configurano elementi di "estraneità" rispetto all'ordinamento italiano e determinano l'insorgere del conflitto di leggi. Fino all'entrata in vigore della riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato, le disposizioni preliminari al codice civile del 1942 hanno fornito indicazioni atte ad individuare la legge regolatrice delle obbligazioni attraverso l'art. 25. Successivamente è stata varata la riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato per mezzo della legge 3 giugno 1995, n. 218 che, da un lato, ha sottoposto tutte le obbligazioni contrattuali alla Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 (resa esecutiva con legge 18 dicembre 1984, n. 975) e, dall'altro lato, ha abrogato gli artt. da 17 a 31 delle disposizioni sulla legge in generale (art. 73). Ora, a decorrere dal 17 dicembre 2009, il regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, sostituisce la Convenzione di Roma.

Da qui lo spunto per indagare come il mutamento dello spazio "esterno" dell'impresa, dovuto all'allargarsi dei confini del mercato su scala transnazionale, abbia determinato un'accresciuta scelta da parte del datore di lavoro del diritto che governa il rapporto di lavoro.

Tale disarticolazione "esterna" spesso si accompagna ad una disarticolazione dello spazio "interno" dell'impresa stessa, con i processi di frammentazione ed esternalizzazione del ciclo produttivo, che donano nuova centralità alla tecniche giuridiche di individuazione del datore di lavoro in riferimento, soprattutto, alle ipotesi di collegamento fra imprese, di cui il tipico esempio è quello del gruppo di imprese, quale strumento di organizzazione e di gestione di una struttura complessa e, inoltre, alle ipotesi di contratto di rete.

Da quanto detto emergerà anche la complessità degli "strumenti giuridici" (tra i quali rientrano, ad esempio, il distacco, il trasferimento, la trasferta) che in concreto consentono l'effettivo utilizzo delle prestazioni di lavoratori italiani alle dipendenze di imprese nazionali o anche di imprese collegate attive all'estero e/o di nazionalità straniera, ma anche degli aspetti specifici dello svolgimento del rapporto di lavoro, legati, ad esempio, al potere direttivo, al trattamento economico e normativo e alla tutela previdenziale (di cui si tratterà specificamente nel Capitolo terzo).

In riferimento al tema oggetto della presente analisi, fondamentale risulterà la distinzione tra i lavoratori italiani destinati ad operare nell'ambito dell'Unione europea (Ue) e dello Spazio economico europeo (See) e i lavoratori italiani impiegati in paesi extraeuropei. La disciplina applicabile all'invio del lavoratore italiano all'estero, infatti, è strettamente legata al paese di destinazione del lavoratore italiano.

Solo i lavoratori italiani destinati ad operare nell'ambito dell'Ue e dello See, infatti, possono godere di tutte le garanzie che il paese di destinazione riconosce ai propri cittadini, in forza del principio contenuto dell'art. 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea in base al quale è vietata « qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro ».

Di converso il trasferimento e il distacco di lavoratori italiani per attività lavorativa da svolgere in paesi extraeuropei, legati o meno all'Italia da accordi bilaterali di sicurezza sociale, hanno formato oggetto, fino all'emanazione del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 « Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 », di una specifica procedura di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro regolamentata dalla legge n. 398 del 1987 (di conversione del decreto legge n. 317 del 1987), sia nel caso di lavoratore già occupato in Italia, sia nel caso di lavoratore assunto per essere inviato all'estero. Dall'entrata in vigore del citato d.lgs. n. 151/2015 (attuativo del c.d. *jobs act*), come si vedrà, l'impiego all'estero del personale da parte delle aziende sarà disposto senza il vincolo della preventiva autorizzazione.

Tenendo presente senza dubbio la “specificità” di ciascuna ipotesi e il rilievo assunto dalle norme di diritto internazionale privato, ovvero da quelle norme rivolte a dettare regole sulla disciplina di rapporti giuridici caratterizzati da elementi di “estraneità”, le ipotesi che si andranno ad esaminare saranno, principalmente, quelle di un lavoratore italiano dipendente da un datore di lavoro anch'esso italiano per un'attività lavorativa che viene però svolta all'estero<sup>1</sup>. Verrà in luce

1. Per tale definizione v., M. OFFEDDU, D. GOTTARDI, voce *Lavoratori italiani all'estero*, in *Enc. Giur. Treccani*, Vol XVIII, 1988, p. 1.

così il personale occupato in Italia presso imprese private ma inviato a compiere la sua opera anche in altri paesi. Tale personale « appartiene, di regola ad imprese italiane dotate di organizzazione produttiva e di capacità commerciale particolarmente estese, operanti all'estero mediante una rete di stabilimenti, filiali, agenzie, succursali, ovvero in collegamenti di struttura o di funzione con imprese estere »<sup>2</sup>. A questa ipotesi centrale si aggiungerà anche quella di un lavoratore italiano dipendente da un datore di lavoro straniero con lavoro eseguito all'estero sulla base di un contratto stipulato in Italia.

Il perimetro entro il quale si colloca questa analisi impone di limitare l'indagine al solo lavoro subordinato prestato in condizioni di mobilità individuale transazionale, tralasciando viceversa sia le questioni della mobilità individuale nel lavoro autonomo sia i profili regolativi collegati alla mobilità transazionale *delle imprese* basati prevalentemente sulle regole dettate dall'Unione europea in tema di libertà di stabilimento e di prestazione di servizi (di cui si terrà conto solo in maniera parziale nel Capitolo primo).

La volontà di circoscrivere l'indagine al solo profilo del lavoro italiano all'estero ha, inoltre, condotto ad escludere dal terreno di analisi il profilo dei lavoratori stranieri in Italia: siano essi cittadini provenienti da paesi che non appartengono all'Unione europea, il cui ingresso e accesso al lavoro sono regolati dal d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 « Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero », nonché dal d.p.c.m. 14 dicembre 2015 « Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato, per l'anno 2016 » (cd. Decreto flussi); siano essi cittadini dell'Unione europea (per i quali, come è noto, non trova applicazione il citato d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) che, in base al principio di libera circolazione e al diritto di stabilimento possono, circolare e soggiornare liberamente nel territorio nazionale e svolgere ogni tipo di attività, sia autonoma sia subordinata e che, se residenti in Italia per un periodo superiore a tre mesi devono, comunque, iscriversi all'anagrafe della popolazione residente ai sensi al d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 30 « Attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei

2. In questi termini M. PANEBIANCO, *Lo statuto dei lavoratori all'estero (problemi di coordinamento tra diritto interno e straniero)*, Napoli 1974, p. 11.

loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri ».

Dalla prospettazione proposta derivano i punti focali della riflessione che si intende sviluppare.