

**Sentenza della Corte del 10 febbraio 2000**

**Fitzwilliam Executive Search Ltd contro Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale: Arrondissementsrechtbank Amsterdam - Paesi Bassi**

**Previdenza sociale dei lavoratori migranti - Determinazione della normativa applicabile - Lavoratori temporanei distaccati in un altro Stato membro**

**Causa C-202/97**

*raccolta della giurisprudenza 2000 pagina I-00883*

Nel procedimento C-202/97,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dall'Arrondissementsrechtbank di Amsterdam (Paesi Bassi) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Fitzwilliam Executive Search Ltd, operante con la denominazione «Fitzwilliam Technical Services (FTS)»,

e

Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, e dell'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 21 marzo 1972, n. 574, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71, nel loro testo codificato dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001 (GU L 230, pag. 6), e aggiornato fino all'epoca dei fatti,

LA CORTE,

composta dai signori G.C. Rodríguez Iglesias, presidente, J.C. Moitinho de Almeida, L. Sevón e R. Schintgen, presidenti di sezione, P.J.G. Kapteyn, C. Gulmann, J.-P. Puissochet, G. Hirsch (relatore) e M. Wathelet, giudici, avvocato generale: F.G. Jacobs

cancelliere: H.A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la Fitzwilliam Executive Search Ltd, operante con la denominazione «Fitzwilliam Technical Services (FTS)», dagli avv.ti P.C. Vas Nunes e G. van der Wal, del foro dell'Aia, e dal signor R.A.M. Blaakman, esperto fiscale a Rotterdam;

- per il Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, dal signor C.R.J.A.M. Brent, manager productcluster Bezwaar en Beroep van de uitvoeringsinstelling GAK Nederland BV, in qualità di agente;

- per il governo olandese, dal signor J.G. Lammers, consigliere giuridico supplente presso il Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;

- per il governo belga, dal signor J. Devadder, consigliere generale presso il Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;

- per il governo tedesco, dai signori E. Röder, Ministerialrat presso il Ministero federale dell'Economia, e C.-D. Quassowski, Regierungsdirektor presso lo stesso Ministero, in qualità di agenti;

- per il governo francese, dai signori M. Perrin de Brichambaut, direttore degli affari giuridici presso il Ministero degli Affari esteri, e C. Chavance, consigliere degli affari esteri presso la direzione degli affari giuridici dello stesso Ministero, in qualità di agenti;

- per il governo irlandese, dal signor A. Buckley, Chief State Solicitor, in qualità di agente;

- per il governo del Regno Unito, dal signor J.E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, in qualità di agente, assistito dal signor M. Hoskins, barrister;

- per la Commissione delle Comunità europee, dai signori P.J. Kuijper e P. Hillenkamp, consiglieri giuridici, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della Fitzwilliam Executive Search Ltd, operante con la denominazione «Fitzwilliam Technical Services (FTS)», rappresentata dall'avv. P.C. Vas Nunes e dal signor R.A.M. Blaakman, del Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, rappresentato dalla signora M.F.G.H. Beckers, collaboratore giuridico presso il GAK Nederland BV, in qualità di agente, del governo olandese, rappresentato dal signor M.A. Fierstra, capo del servizio «diritto europeo» del Ministero degli Affari esteri, in qualità di agente, del governo tedesco, rappresentato dal signor C.-D. Quassowski, del governo francese, rappresentato dal signor C. Chavance, del governo irlandese, rappresentato dal signor A. O'Caomh, SC, e dalla signora E. Barrington, BL, del governo

del Regno Unito, rappresentato dal signor J.E. Collins, assistito dal signor M. Hoskins, e della Commissione, rappresentata dal signor P.J. Kuijper, all'udienza del 24 novembre 1998,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 28 gennaio 1999,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

## Motivazione della sentenza

**1** Con ordinanza 22 maggio 1997, pervenuta in cancelleria il 27 maggio seguente, l'Arrondissementsrechtbank di Amsterdam ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, e dell'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 21 marzo 1972, n. 574, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71, nel loro testo codificato dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001 (GU L 230, pag. 6; in prosieguo: il «regolamento n. 1408/71» e il «regolamento n. 574/72»), e aggiornato fino all'epoca dei fatti.

**2** Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia sorta tra la Fitzwilliam Executive Search Ltd, operante con la denominazione Fitzwilliam Technical Services (in prosieguo: la «FTS»), società di diritto irlandese con sede in Dublino che esercita attività di collocamento di lavoro temporaneo, e il Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (in prosieguo: il «LISV») in ordine alla quota dei contributi dovuta dal datore di lavoro in forza del regime di previdenza sociale olandese per i lavoratori temporanei occupati nei Paesi Bassi per conto della FTS.

## Disciplina comunitaria

### Il regolamento n. 1408/71

**3** Il titolo II del regolamento n. 1408/71, comprendente gli artt. 13-17 bis, detta le regole relative alla determinazione della normativa applicabile in materia di previdenza sociale.

**4** L'art. 13, n. 2, di questo regolamento dispone:

«Con riserva degli articoli da 14 a 17:

a) la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro o se l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di un altro Stato membro».

**5** L'art. 14, n. 1, del medesimo regolamento recita:

«La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni e particolarità:

1. a) la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è distaccata da questa impresa nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro per conto della medesima, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona giunta al termine del suo periodo di distacco».

**6** Tale disposizione ha sostituito l'art. 13, lett. a), del regolamento del Consiglio 25 settembre 1958, n. 3, per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti (GU 1958, n. 30, pag. 561), nel testo modificato dal regolamento del Consiglio 10 marzo 1964, n. 24 (GU 1964, n. 47, pag. 746; in prosieguo: il «regolamento n. 3/58»), secondo cui, a determinate condizioni, «i lavoratori subordinati o assimilati residenti nel territorio di uno Stato membro, occupati nel territorio di un altro Stato membro da un'impresa che possiede nel territorio del primo uno stabilimento da cui i lavoratori dipendono normalmente, sono sottoposti alla legislazione del primo Stato, come se fossero occupati nel suo territorio (...)».

### La decisione n. 128 della commissione amministrativa

**7** In forza dell'art. 81, lett. a), del regolamento n. 1408/71, la commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti (in prosieguo: la «commissione amministrativa»), istituita in conformità del titolo IV del detto regolamento e incaricata di trattare, in particolare, tutte le questioni amministrative o interpretative derivanti dalle disposizioni del regolamento, ha adottato a tal fine la decisione 17 ottobre 1985, n. 128, concernente l'applicazione degli artt. 14, n. 1, lett. a), e 14 ter, n. 1, del regolamento n. 1408/71 (GU 1986, C 141, pag. 6), in vigore all'epoca dei fatti controversi nel procedimento a quo. Tale decisione è stata sostituita dalla decisione 31 maggio 1996, n. 162 (GU L 241, pag. 28), entrata in vigore successivamente agli stessi fatti.

**8** Ai sensi del punto 1 della decisione n. 128, le disposizioni dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 si applicano anche a «un lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato membro, che è assunto nello Stato membro nel cui territorio l'impresa ha la propria sede o un proprio stabilimento, allo scopo di essere distaccato (...) nel territorio di un altro Stato membro (...), sempreché:

- a) esista un legame organico tra detta impresa e il lavoratore per tutta la durata del distacco;
- b) la sunnominata impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro e cioè, qualora si tratti di un'impresa la cui attività consiste nel mettere del personale temporaneamente a disposizione di altre imprese, quest'ultima metta abitualmente del personale a disposizione di utilizzatori, che hanno sede sul territorio di tale Stato, al fine d'impiegarlo su questo territorio».

## **Il regolamento n. 574/72**

**9** Il regolamento n. 574/72 dispone, all'art. 11, n. 1, figurante nel titolo III, «Applicazione delle disposizioni del regolamento relative alla determinazione della legislazione applicabile»:

«L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro, la cui legislazione rimane applicabile, rilascia un certificato nel quale si attesta che il lavoratore subordinato rimane soggetto a tale legislazione e fino a quale data:

- a) su richiesta del lavoratore subordinato o del suo datore di lavoro nei casi di cui all'articolo 14, paragrafo 1 (...) del regolamento».

**10** Il certificato menzionato dalla disposizione testé citata è conosciuto con il nome di «certificato di distacco» o di «certificato E 101».

## **Controversia nel procedimento a quo e questioni pregiudiziali**

**11** Nella sua veste d'impresa di collocamento di lavoro temporaneo, la FTS esercita attività di messa a disposizione di lavoratori temporanei sia in Irlanda sia nei Paesi Bassi. Tutti i lavoratori da essa occupati - compresi quelli avviati per essere direttamente distaccati in imprese stabilite nei Paesi Bassi - sono cittadini irlandesi residenti in Irlanda. I lavoratori inviati nei Paesi Bassi prestano lavoro essenzialmente nei settori agricolo e ortofrutticolo, mentre quelli messi a disposizione d'impresе ubicate in Irlanda esercitano la loro attività in altri settori.

**12** La FTS presta tutti i suoi servizi di collocamento dall'Irlanda, con la conseguenza che tutti i contratti di lavoro, compresi quelli concernenti la sua clientela olandese, sono stipulati nel suo ufficio di Dublino. Quest'ultimo conta un organico di venti dipendenti, mentre due persone soltanto sono impiegate nella sua agenzia di Delft (Paesi Bassi).

**13** I lavoratori vengono assunti in base a contratti di lavoro conformi al diritto irlandese ed iscritti al regime previdenziale irlandese, anche durante il periodo di distacco nei Paesi Bassi. La FTS trattiene dalle retribuzioni lorde dei lavoratori i relativi contributi, ossia i contributi riguardanti la «pay related social insurance», versando poi alle autorità irlandesi i contributi così trattenuti, ossia la quota del datore di lavoro e la ritenuta sulla retribuzione.

**14** Per quanto riguarda i lavoratori distaccati nei Paesi Bassi, sono richiesti al Department of Social Welfare (Ministero degli Affari sociali; in prosieguo: il «DSW») certificati E 101 ed E 111, questi ultimi relativi all'assicurazione per malattia.

**15** Sebbene il fatturato realizzato dalla FTS nel corso del triennio 1993-1996 fosse più elevato nei Paesi Bassi che in Irlanda, il rapporto tra gli utili rispettivamente realizzati in questi due Stati membri è tuttavia variato in funzione della congiuntura economica esistente in ciascuno di essi.

**16** Tenuto conto del volume delle attività esercitate dalla FTS nei Paesi Bassi, la Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging (in prosieguo: la «NAB»), ente predecessore del LISV, giungeva alla conclusione che i lavoratori inviati dalla FTS nei Paesi Bassi venivano erroneamente iscritti al regime previdenziale irlandese. Avendo la FTS contestato questa valutazione, la NAB, in esito a un contraddittorio, ribadiva la propria interpretazione con decisione in data 31 marzo 1996, con la quale ingiungeva alla FTS l'iscrizione al regime previdenziale olandese delle persone da essa occupate nei Paesi Bassi. Essa ingiungeva, di conseguenza, il pagamento ex post dei contributi del datore di lavoro dovuti a tale titolo.

**17** Avverso quest'ultima decisione, la FTS proponeva un ricorso dinanzi al giudice di rinvio, deducendo che il rilascio di certificati E 101 ad opera del DSW ai lavoratori distaccati avrebbe dovuto considerarsi decisivo e che erano state rispettate tutte le condizioni enunciate all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, nonché dalla decisione n. 128.

**18** Ritenendo che la soluzione della controversia nel procedimento a quo dipendesse sia dall'interpretazione dei criteri di applicazione dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 sia da quella degli effetti connessi al certificato E 101, i quali non sono ancora stati chiaramente definiti dalla giurisprudenza, l'Arrondissementsrechtbank di Amsterdam ha disposto la sospensione del procedimento ed ha sottoposto alla Corte le due seguenti questioni pregiudiziali:

«1) a) Se la nozione di "impresa dalla quale dipende normalmente", di cui all'art. 14, n. 1, lett. a) del regolamento CE n. 1408/71, possa essere integrata prescrivendo ulteriori requisiti o condizioni non esplicitamente indicati in tale disposizione.

b) In caso affermativo,

i) se le autorità di uno Stato membro possano formulare questi requisiti o condizioni autonomamente;

ii) se ad integrazione della nozione di "impresa dalla quale dipende normalmente" di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento CE n. 1408/71 possano essere prescritti requisiti quantitativi - basati o no sulla decisione n. 128 - relativi all'attività svolta nei diversi Stati membri, al fatturato realizzato e alle persone occupate;

iii) se, in tale contesto, sia legittimo imporre il requisito secondo cui le attività svolte dal datore di lavoro nei diversi Stati membri devono essere esattamente dello stesso tipo;

iv) qualora i requisiti indicati ai punti ii) e iii) non possano essere imposti, quale (tipo di) requisito possa essere richiesto;

v) se questi requisiti, eventualmente imposti, debbano essere comunicati al datore di lavoro prima dell'inizio dell'attività.

c) In caso di soluzione negativa,

i) se gli organismi di esecuzione dispongano ancora, alla luce delle sentenze della Corte di giustizia nelle cause 19/67 (Van der Vecht) e 35/70 (Manpower), di un margine d'interpretazione relativamente alla nozione di "impresa dalla quale dipende normalmente", di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento CE n. 1408/71;

ii) in caso affermativo, quale sia questo margine.

2) a) Se un certificato rilasciato dall'autorità competente di uno Stato membro, ai sensi dell'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento (CE) n. 574/72, sia in ogni caso vincolante per le autorità di un altro Stato membro per quanto riguarda gli effetti giuridici in esso attestati.

b) In caso negativo,

i) in quali circostanze ciò non si verifichi;

ii) se il valore probatorio del certificato possa essere disatteso dalle autorità di uno Stato membro senza interpellare l'autorità di rilascio;

iii) in caso negativo, quale intervento debba riconoscersi all'autorità di rilascio».

### **Sulla prima parte della prima questione**

**19** Con la prima parte della sua prima questione il giudice nazionale chiede in sostanza, nell'ambito dell'interpretazione della nozione di «impresa dalla quale dipende normalmente» di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, se per giovare del vantaggio connesso a questa disposizione un'impresa di collocamento temporaneo, che a partire da un determinato Stato membro metta lavoratori temporanei a disposizione di imprese situate nel territorio di un altro Stato membro, debba avere collegamenti con il primo Stato membro nel senso di esercitarvi normalmente le proprie attività.

**20** Va preliminarmente ricordato come le disposizioni del titolo II del regolamento n. 1408/71, di cui fa parte l'art. 14, costituiscono, secondo una costante giurisprudenza della Corte, un sistema completo ed uniforme di norme di conflitto volto a far sì che i lavoratori che si spostano all'interno della Comunità siano soggetti al regime previdenziale di un solo Stato membro, in modo da evitare l'applicazione cumulativa di normative nazionali e le complicazioni che possono derivarne (v. sentenze 3 maggio 1990, causa C-2/89, Kits van Heijningen, Racc. pag. I-1755, punto 12; 16 febbraio 1995, causa C-425/93, Calle Grenzshop Andresen, Racc. pag. I-269, punto 9; 13 marzo 1997, causa C-131/95, Huijbrechts, Racc. pag. I-1409, punto 17, e 11 giugno 1998, causa C-275/96, Kuusijärvi, Racc. pag. I-3419, punto 28).

**21** Si evince dalle sentenze 5 dicembre 1967, causa 19/67, Van der Vecht (Racc. pag. 407), e 17 dicembre 1970, causa 35/70, Manpower (Racc. pag. 1251), che si riferivano all'art. 13, lett. a), del regolamento n. 3/58, nella sua versione originaria come in quella rimaneggiata dal regolamento n. 24/64, che ha preceduto le disposizioni dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, che l'eccezione con la quale si deroga alla regola secondo cui il lavoratore è assoggettato alla normativa dello Stato membro nel cui territorio svolge un'attività lavorativa subordinata (in prosieguo: la «regola dello Stato di occupazione»), ora sancita dall'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento n. 1408/71, può trovare applicazione alle imprese di lavoro temporaneo soltanto se siano soddisfatte, tra le altre, le due seguenti condizioni.

**22** Come ha rilevato in particolare la FTS nelle sue osservazioni scritte, la prima condizione concerne l'esistenza e le caratteristiche di un vincolo necessario tra l'impresa di lavoro temporaneo e il lavoratore distaccato, in quanto quest'ultimo deve normalmente far parte dell'impresa che l'ha distaccato nel territorio di un altro Stato membro.

**23** La seconda condizione si riferisce al rapporto esistente tra l'impresa di lavoro temporaneo e lo Stato membro in cui quest'ultima è stabilita. La Corte ha statuito, in proposito, al punto 16 della citata sentenza Manpower, che l'eccezione in base alla quale è consentito derogare alla regola dello Stato di occupazione nel caso di lavoratori temporaneamente distaccati si applica soltanto ai lavoratori assunti da imprese che esercitano normalmente la loro attività nel territorio dello Stato nel quale sono stabilite.

### **Sulla nozione di «impresa dalla quale dipende normalmente»**

**24** E' sufficiente rilevare, al riguardo, come emerge dal complesso delle osservazioni presentate, come questa nozione presupponga, conformemente alla decisione n. 128, il mantenimento di un legame organico tra l'impresa stabilita in uno Stato membro e i lavoratori da essa distaccati nel territorio di un altro Stato membro per tutta la durata del distacco di questi ultimi. Per dimostrare il sussistere di un tale legame organico, è indispensabile desumere dal complesso delle circostanze del lavoro prestato che il lavoratore sia sottoposto all'autorità della detta impresa (v., al riguardo, citate sentenze Van der Vecht, pag. 419, e Manpower, punti 18 e 19).

**25** Orbene, pur essendo il giudice nazionale l'unico competente a verificare se tale circostanza ricorra nella controversia di cui è investito, si deve constatare che né le parti nel procedimento a quo né gli Stati membri che hanno presentato osservazioni ai sensi dell'art. 20 dello Statuto CE della Corte di giustizia hanno manifestato dubbi in ordine all'esistenza di un tale legame organico nella fattispecie oggetto del procedimento a quo.

### **Sulla necessità di collegamenti tra l'impresa e lo Stato membro in cui ha sede**

**26** Tranne la FTS, che manifesta dubbi al riguardo, tutte le altre parti intervenienti sostengono che sia sotto il regime del regolamento n. 1408/71 sia sotto quello del regolamento n. 3/58 è necessario che l'impresa interessata presenti collegamenti con lo Stato membro del suo stabilimento. Per dimostrare la necessità di tali collegamenti, la maggior parte delle suddette parti intervenienti trae argomento dalla citata sentenza Manpower, al punto 16 della quale la Corte ha statuito che le imprese a cui fanno capo i lavoratori devono esercitare normalmente la loro attività nel territorio dello Stato membro in cui sono stabilite.

**27** Per accertare se il requisito enunciato dalla sentenza Manpower continui a trovare applicazione, occorre far riferimento agli scopi perseguiti dall'eccezione alla regola dello Stato membro di occupazione disposta dall'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71.

**28** Si deve rilevare come quest'ultima disposizione abbia segnatamente lo scopo di favorire la libera prestazione dei servizi a vantaggio delle imprese che di tale libertà si avvalgono inviando lavoratori in Stati membri diversi da quello in cui sono stabilite. Infatti, essa tende a superare gli ostacoli che possono impedire la libera circolazione dei lavoratori ed a favorire inoltre l'integrazione economica, evitando al tempo stesso complicazioni amministrative, in particolare, per i lavoratori e le imprese (sentenza Manpower, citata, punto 10).

**29** Come la Corte ha statuito al punto 11 della citata sentenza Manpower, per evitare che un'impresa con sede nel territorio di uno Stato membro sia costretta ad iscrivere i suoi dipendenti, normalmente soggetti alla normativa previdenziale di tale Stato, al regime previdenziale di un altro Stato membro nel quale siano inviati per svolgere lavori di durata limitata nel tempo - il che renderebbe più complicato l'esercizio della libera prestazione dei servizi - l'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 consente all'impresa di mantenere i propri dipendenti iscritti al regime previdenziale del primo Stato membro, nei limiti in cui tale impresa rispetti le condizioni che disciplinano la stessa libera prestazione dei servizi.

**30** Ne deriva che la disposizione di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 seguita ad essere un'eccezione alla regola dello Stato di occupazione (v. sentenza Manpower, punto 10) e che quindi l'impresa di collocamento temporaneo che intenda fornire servizi transfrontalieri può giovare del vantaggio offerto da questa disposizione soltanto se eserciti normalmente attività nello Stato membro in cui ha sede.

**31** Conseguentemente si deve constatare che la condizione enunciata, sia pure sotto il regime del regolamento n. 3/58, al punto 16 della citata sentenza Manpower continua a trovare applicazione nell'ambito del regolamento n. 1408/71.

**32** Questa conclusione è avvalorata dal punto 1, lett. b), della decisione n. 128, ancorché tale decisione, pur potendo fornire un aiuto agli enti previdenziali incaricati di applicare il diritto comunitario in questo campo, non abbia natura giuridica tale da obbligare i detti enti a seguire determinati metodi o ad adottare determinate interpretazioni quando procedono all'applicazione delle norme comunitarie (v. sentenze 14 maggio 1981, causa 98/80, Romano, Racc. pag. 1241, punto 20, e 8 luglio 1992, causa C-102/91, Knoch, Racc. pag. I-4341, punto 52). Oltretutto, tutte le parti intervenute dinanzi alla Corte riconoscono che la formulazione di questo punto non ha fatto altro se non ricalcare la condizione enunciata dalla citata sentenza Manpower.

**33** Risulta dal complesso delle considerazioni sopra svolte che l'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 dev'essere interpretato nel senso che, per giovare dei vantaggi connessi a questa disposizione, un'impresa di collocamento di lavoratori temporanei la quale, a partire da uno Stato membro, metta lavoratori a disposizione di imprese situate nel territorio di un altro Stato membro deve esercitare normalmente le proprie attività nel primo Stato.

### **Sulla seconda parte della prima questione**

**34** Con la seconda parte della sua prima questione il giudice nazionale chiede in sostanza quali siano i criteri atti a consentirgli, da un lato, di accertare che un'impresa di collocamento temporaneo eserciti normalmente le proprie attività nello Stato membro in cui ha sede e, dall'altro, di verificare se tale impresa soddisfi questo presupposto.

**35** La FTS, i governi irlandese e del Regno Unito nonché la Commissione sostengono che un'impresa esercita normalmente la propria attività in uno Stato membro quando svolga in esso un'attività effettiva. Sul punto, la FTS ed il governo irlandese interpretano tale nozione argomentando sia dalla citata sentenza Manpower sia dalla decisione n. 128, più specificamente su un'esegesi del vocabolo «normalmente» figurante al punto 1, lett. b), di questa decisione. A parer loro, questa condizione sarebbe esclusivamente intesa a contrastare gli abusi e avrebbe segnatamente lo scopo di impedire che le imprese «buca delle lettere» si avvalgano dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71.

**36** La FTS, i due governi sopra menzionati e la Commissione sostengono in particolare che il LISV non può pretendere che un'impresa prestatrice di servizi realizzi un determinato volume di attività nello Stato membro in cui ha sede rispetto all'attività svolta nello Stato membro in cui ha distaccato i lavoratori. Essi ritengono che la valutazione dei rispettivi volumi di attività fondata su determinati elementi quantitativi - come il fatturato, il numero di ore prestate e la natura dei lavori - non sia conforme al diritto comunitario e più precisamente al punto 1, lett. b), della decisione n. 128.

**37** In tale contesto essi argomentano altresì dalla mancanza di prevedibilità del metodo accolto dalle autorità olandesi. Applicandosi quest'ultimo, infatti, né i lavoratori distaccati né l'impresa interessata potrebbero conoscere anticipatamente il regime al quale i lavoratori avrebbero dovuto essere iscritti.

**38** I governi olandese, belga, tedesco e francese concordano con la posizione del LISV. Quest'ultimo confuta la tesi della FTS secondo la quale tale requisito di attività sarebbe esclusivamente inteso a impedire che imprese «buca delle lettere» si avvalgano abusivamente dell'eccezione prevista dall'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento

n. 1408/71. Secondo il LISV, le attività di un'impresa di collocamento temporaneo nel territorio dello Stato membro in cui è stabilita devono avere una certa ampiezza e rappresentare parte sostanziale dell'insieme delle sue attività.

**39** Ad esempio, per accertare se la FTS eserciti normalmente - conformemente al punto 1, lett. b), della decisione n. 128 - la propria attività nel territorio dello Stato membro in cui ha sede, il LISV ritiene necessario compiere un raffronto tra il volume delle attività esercitate da quest'impresa nel detto Stato e quello da essa realizzato nello Stato membro in cui distacca lavoratori.

**40** Sul punto si evince dalla struttura del titolo II del regolamento n. 1408/71 e dall'obiettivo perseguito dall'art. 14, n. 1, lett. a), del medesimo che solo un'impresa che eserciti abitualmente attività significative nel territorio dello Stato membro di stabilimento può giovare dei vantaggi connessi all'eccezione prevista da questa disposizione.

**41** Soltanto una tale interpretazione può contemperare la regola generale sancita dall'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento n. 1408/71, secondo la quale i lavoratori sono in via di principio assoggettati al regime previdenziale dello Stato membro in cui svolgono un'attività lavorativa, con la regola particolare che discende dall'art. 14, n. 1, lett. a), del detto regolamento e che si applica ai lavoratori che vengono distaccati solo per un periodo limitato in un altro Stato membro.

**42** Per stabilire se un'impresa di collocamento temporaneo eserciti abitualmente attività significative nel territorio dello Stato membro in cui ha sede, l'ente competente di quest'ultimo è tenuto ad esaminare il complesso dei criteri che caratterizzano le attività svolte da quest'impresa.

**43** Nel novero di questi criteri rientrano in particolare il luogo della sede dell'impresa e della sua amministrazione, l'organico del personale amministrativo addetto rispettivamente nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro, il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello in cui sono stipulati per la maggior parte i contratti con i clienti, la legge applicabile ai contratti di lavoro stipulati dall'impresa con i suoi lavoratori, da un lato, e con i suoi clienti, dall'altro, nonché il fatturato realizzato durante un periodo sufficientemente rappresentativo in ciascuno Stato membro considerato. Quest'enumerazione non può considerarsi esauriente, poiché la scelta dei criteri dev'essere adeguata a ciascun caso specifico.

**44** Per contro, risulta dalla citata sentenza Van der Vecht che la natura dei lavori rispettivamente affidati ai lavoratori messi a disposizione da imprese situate nel territorio dello Stato membro in cui ha sede l'impresa di collocamento temporaneo e ai lavoratori distaccati nel territorio di un altro Stato membro non rientra tra questi criteri. Invero, la Corte ha statuito al riguardo che ha scarsa rilevanza che i lavori eseguiti siano diversi da quelli normalmente effettuati nell'ambito di questo stabilimento.

**45** Conseguentemente, la seconda parte della prima questione dev'essere risolta nel senso che un'impresa di collocamento temporaneo esercita normalmente le proprie attività nello Stato membro in cui ha sede qualora svolga abitualmente attività significative nel territorio di questo Stato.

### **Sulla seconda questione**

**46** Con tale questione il giudice nazionale chiede in sostanza se ed entro quali limiti un certificato rilasciato dall'ente designato dalla competente autorità di uno Stato membro, ai sensi dell'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72, sia vincolante per gli enti previdenziali di un altro Stato membro.

**47** La FTS e i governi irlandese e del Regno Unito ritengono, contrariamente agli altri governi intervenuti, richiamandosi alle conclusioni dell'avvocato generale nella citata sentenza Calle Grenzshop Andresen, che il certificato E 101 vincoli l'ente competente di uno Stato membro diverso da quello sotto la cui autorità è stato rilasciato, fintantoché esso non venga revocato dall'ente di rilascio.

**48** E' pacifico che la Corte non ha ancora avuto modo di pronunciarsi sul carattere e sulla natura giuridica del certificato E 101. Risulta tuttavia dalla sentenza 11 marzo 1982, causa 93/82, Knoeller (Racc. pag. 951, punto 9), che un certificato come quello controverso nel procedimento a quo mira - al pari della disciplina di diritto sostanziale prevista dall'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 - ad agevolare la libera circolazione dei lavoratori e la libera prestazione dei servizi.

**49** Nel detto certificato l'ente competente dello Stato membro in cui l'impresa di collocamento temporaneo ha sede dichiara che il proprio regime di previdenza sociale resterà applicabile ai lavoratori distaccati durante il periodo di distacco. Con ciò, per via del principio secondo cui i lavoratori devono essere iscritti ad un unico regime previdenziale, tale certificato implica necessariamente che il regime previdenziale dell'altro Stato membro non possa applicarsi.

**50** Sennonché, il valore probatorio del certificato E 101 è circoscritto alla constatazione, da parte dell'ente competente, della normativa applicabile, ma non può pregiudicare la libertà degli Stati membri in tema di organizzazione del loro regime di tutela previdenziale né la regolamentazione, ad opera di questi ultimi, dei presupposti per l'iscrizione ai vari regimi previdenziali, i quali continuano a rientrare, come sostenuto dal governo francese, nella competenza esclusiva dello Stato membro interessato.

**51** Il principio di leale collaborazione, enunciato all'art. 5 del Trattato CE (divenuto art. 10 CE), impone all'ente competente di procedere ad una corretta valutazione dei fatti pertinenti per l'applicazione delle norme relative alla determinazione della normativa applicabile in materia di previdenza sociale e, pertanto, di garantire l'esattezza delle indicazioni figuranti nel certificato E 101.

**52** Per quanto concerne gli enti competenti dello Stato membro in cui i lavoratori sono distaccati, si evince dagli obblighi di collaborazione che discendono dall'art. 5 del Trattato che gli stessi non verrebbero rispettati - e gli obiettivi perseguiti dagli artt. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 e 11, n. 1, lett. a), del regolamento

n. 574/72 verrebbero disattesi - qualora gli enti del detto Stato membro si ritenessero non vincolati dalle indicazioni contenute nel certificato e assoggettassero ugualmente tali lavoratori al proprio regime previdenziale.

**53** Ne consegue che il certificato E 101, in quanto crea una presunzione di regolarità dell'iscrizione dei lavoratori distaccati al regime previdenziale dello Stato membro in cui ha sede l'impresa di collocamento temporaneo, è vincolante per l'ente competente dello Stato membro in cui gli stessi lavoratori sono distaccati.

**54** La soluzione contraria potrebbe pregiudicare il principio dell'iscrizione dei lavoratori subordinati ad un unico regime previdenziale, come pure la prevedibilità del regime applicabile e, quindi, la certezza del diritto. Invero, in ipotesi in cui il regime applicabile fosse di difficile determinazione, ciascuno degli enti competenti dei due Stati membri interessati sarebbe portato a ritenere il proprio regime previdenziale applicabile ai lavoratori interessati, a detrimento di questi ultimi.

**55** Pertanto, fintantoché il certificato E 101 non venga revocato o invalidato, l'ente competente dello Stato membro nel quale i lavoratori sono distaccati deve tener conto del fatto che questi ultimi sono già assoggettati alla normativa previdenziale dello Stato in cui l'impresa che li occupa ha sede e tale ente non può, di conseguenza, assoggettare i lavoratori di cui trattasi al proprio regime previdenziale.

**56** All'ente competente dello Stato membro che ha rilasciato il detto certificato E 101 incombe tuttavia l'obbligo di riconsiderare la correttezza di tale rilascio e, eventualmente, revocare il certificato qualora l'ente competente dello Stato membro nel quale i lavoratori sono distaccati manifesti riserve in ordine all'esattezza dei fatti che sono alla base del detto certificato e, pertanto, delle indicazioni in essi figuranti, in particolare in quanto queste ultime non corrispondano ai requisiti di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71.

**57** Nell'eventualità in cui gli enti previdenziali interessati non pervengano ad un accordo, in particolare sulla valutazione dei fatti specifici di una situazione concreta e, di conseguenza, in ordine alla questione se quest'ultima rientri nelle previsioni dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, essi hanno facoltà di investire della questione la commissione amministrativa.

**58** Ove quest'ultima non riesca a conciliare le diverse posizioni degli enti competenti in merito alla normativa applicabile al caso di specie, lo Stato membro nel cui territorio i lavoratori di cui trattasi sono distaccati ha quanto meno facoltà, senza pregiudizio degli eventuali rimedi giurisdizionali esistenti nello Stato membro a cui appartiene l'ente emittente, di promuovere un procedimento per dichiarazione d'inadempimento ai sensi dell'art. 170 del Trattato CE (divenuto art. 227 CE), al fine di consentire alla Corte di esaminare, nell'ambito di un tale ricorso, la questione della normativa applicabile ai detti lavoratori e, di conseguenza, l'esattezza delle indicazioni figuranti nel certificato E 101.

**59** Emerge dal complesso delle considerazioni sopra svolte che l'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72 dev'essere interpretato nel senso che il certificato rilasciato dall'ente designato dalla competente autorità di uno Stato membro vincola gli enti previdenziali degli altri Stati membri in quanto esso attesta l'iscrizione dei lavoratori distaccati da un'impresa di collocamento temporaneo al regime previdenziale dello Stato membro in cui quest'ultima ha sede. Tuttavia, qualora gli enti degli altri Stati membri manifestino riserve in ordine all'esattezza dei fatti sui quali il certificato si basa, ovvero sulla valutazione giuridica di tali fatti e, di conseguenza, sulla conformità delle indicazioni del detto certificato al regolamento n. 1408/71, segnatamente all'art. 14, n. 1, lett. a), del medesimo, l'ente che ha rilasciato il certificato è tenuto a riesaminare la correttezza di quest'ultimo ed eventualmente a revocarlo.

## Decisione relativa alle spese

### Sulle spese

**60** Le spese sostenute dai governi olandese, belga, tedesco, francese, irlandese e del Regno Unito, nonché dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Il presente procedimento riveste nei confronti delle parti nella causa principale il carattere di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

### Dispositivo

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arrondissementsrechtbank di Amsterdam con ordinanza 22 maggio 1997, dichiara:

1) L'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nel suo testo codificato dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001, e aggiornato fino all'epoca dei fatti, dev'essere interpretato nel senso che, per giovare dei vantaggi connessi a questa disposizione, un'impresa di collocamento di lavoratori temporanei la quale, a partire da uno Stato membro, metta lavoratori a disposizione di imprese situate nel territorio di un altro Stato membro deve esercitare normalmente le proprie attività nel primo Stato.

2) Un'impresa di collocamento temporaneo esercita normalmente le proprie attività nello Stato membro in cui ha sede qualora svolga abitualmente attività significative nel territorio di questo Stato.

3) L'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 21 marzo 1972, n. 574, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71, nel suo testo codificato dal regolamento n. 2001/83 e aggiornato fino all'epoca dei fatti, dev'essere interpretato nel senso che il certificato rilasciato dall'ente designato dalla competente autorità di uno Stato membro vincola gli enti previdenziali degli altri Stati membri in quanto esso attesta l'iscrizione dei lavoratori distaccati da un'impresa di collocamento temporaneo al regime previdenziale dello Stato membro in cui quest'ultima ha sede. Tuttavia, qualora gli enti degli altri Stati membri manifestino riserve in ordine all'esattezza dei fatti sui quali il certificato si basa, ovvero sulla valutazione giuridica di tali fatti e, di conseguenza, sulla conformità delle indicazioni del detto certificato al regolamento n. 1408/71, segnatamente all'art. 14, n. 1, lett. a), del medesimo, l'ente che ha rilasciato il certificato è tenuto a riesaminare la correttezza di quest'ultimo ed eventualmente a revocarlo.