

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

3 dicembre 2014 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Libera prestazione dei servizi – Articoli 56 TFUE e 57 TFUE – Direttiva 96/71/CE – Articolo 3, paragrafi 1 e 10 – Direttiva 2006/123/CE – Articolo 19 – Normativa nazionale che impone alla persona presso la quale sono impiegati lavoratori dipendenti o tirocinanti distaccati di dichiarare coloro che non possono produrre l'avviso di ricevimento della dichiarazione che avrebbe dovuto essere presentata presso lo Stato membro ospitante dal loro datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro – Sanzione penale»

Nella causa C-315/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal rechtbank van eerste aanleg te Mechelen (Belgio), con decisione del 28 novembre 2012, pervenuta in cancelleria il 7 giugno 2013, nel procedimento penale a carico di

Edgard Jan De Clercq,

Emiel Amede Rosa De Clercq,

Nancy Genevieve Wilhelmina Rottiers,

Ermelinda Jozef Martha Tampère,

Thermotec NV,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, A. Ó Caoimh, C. Toader, E. Jarašiūnas (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per E.J. De Clercq, E.A.R. De Clercq, e N.G.W. Rottiers, da S. Bouzoumita, advocaat,
- per il governo belga, da L. Van den Broeck e M. Jacobs, in qualità di agenti, assistite da S. Rodrigues e I. Majumdar, avocats,

- per il governo danese, da C. Thorning e M. Wolff, in qualità di agenti,
- per il governo francese, da R. Coesme e D. Colas, in qualità di agenti,
- per il governo austriaco, da G. Hesse, in qualità di agente,
- per la Commissione europea, da F. Wilman, J. Enegren e da H. Tserepa-Lacombe, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 56 TFUE e 57 TFUE, dell'articolo 3, paragrafi 1 e 10, della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1), e dell'articolo 19 della direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno (GU L 376, pag. 36).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di un procedimento penale promosso nei confronti, da un lato, dei sigg. De Clercq nonché delle sig.re Rottiers e Tampère, cittadini belgi e, dall'altro, della Thermotec NV, società di diritto belga (in prosieguo, congiuntamente: gli «imputati»), segnatamente per aver violato ripetutamente, nel periodo dal 1° aprile 2007 al 18 novembre 2008 incluso, un obbligo di dichiarazione riguardante lavoratori dipendenti distaccati, imposto dalla legislazione nazionale.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

La direttiva 96/71

- 3 L'articolo 1 della direttiva 96/71, intitolato «Campo d'applicazione», così dispone:

«1. La presente direttiva si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori, a norma del paragrafo 3, nel territorio di uno Stato membro.

(...)

3. La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:

a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia;

o

b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia;

(...)».

4 L'articolo 3 della direttiva 96/71, intitolato «Condizioni di lavoro e di occupazione», recita:

«1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:

– da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative,

e/o

– da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, sempreché vertano sulle attività menzionate in allegato [ossia, tutte le attività nel settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici]:

a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;

b) durata minima delle ferie annuali retribuite;

c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; (...)

d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;

e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;

- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

(...)

10. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri, nel rispetto del trattato, impongano alle imprese nazionali ed a quelle di altri Stati, in pari misura:

- condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle contemplate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico;
- condizioni di lavoro e di occupazione stabilite in contratti collettivi o arbitrati a norma del paragrafo 8 riguardanti attività diverse da quelle contemplate dall'allegato».

5 L'articolo 5 di tale direttiva, intitolato «Misure», enuncia quanto segue:

«Gli Stati membri adottano misure adeguate in caso di inosservanza della presente direttiva.

Essi vigilano in particolare affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva».

La direttiva 2006/123

6 L'articolo 16 della direttiva 2006/123, intitolato «Libera prestazione di servizi», al suo paragrafo 2, dispone quanto segue:

«Gli Stati membri non possono restringere la libera circolazione dei servizi forniti da un prestatore stabilito in un altro Stato membro, in particolare, imponendo i requisiti seguenti:

(...)

g) le restrizioni alla libera circolazione dei servizi di cui all'articolo 19».

7 L'articolo 19 della direttiva 2006/123, contenuto nel capo IV, sezione 2, della medesima, relativa ai diritti dei destinatari di servizi nell'ambito della libera circolazione dei servizi, è intitolato «Restrizioni vietate». Tale articolo prevede quanto segue:

«Gli Stati membri non possono imporre al destinatario requisiti che limitano l'utilizzazione di un servizio fornito da un prestatore stabilito in un altro Stato membro, in particolare i requisiti seguenti:

a) l'obbligo di ottenere un'autorizzazione dalle loro autorità competenti o quello di presentare una dichiarazione presso di esse;

(...».

8 Secondo il suo articolo 44, paragrafo 1, primo comma, gli Stati membri erano tenuti ad adottare le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva in parola entro il 28 dicembre 2009.

Il diritto belga

La legge sul nuovo orientamento economico del 4 agosto 1978

9 La legge sul nuovo orientamento economico del 4 agosto 1978 (*Moniteur belge* del 17 agosto 1978, pag. 9106), al suo articolo 69, così disponeva:

«§ 1 Ogni persona presso la quale o per la quale vengono impiegati lavoratori di terzi ancora soggetti al regime previdenziale di uno Stato membro (...) diverso dal Belgio, deve comunicare, il primo giorno di presenza di detti lavoratori, al servizio dell'Ispezione previdenziale del Ministero della Previdenza sociale, i nomi di coloro che non sono in grado di fornire prova di siffatto assoggettamento mediante presentazione del certificato di distacco previsto dall'articolo 11 del regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità [GU L 74, pag. 1], nonché il nome o la denominazione e l'indirizzo dei loro datori di lavoro.

(...)

§ 2 (...)

Le sanzioni penali di cui agli articoli 35 e 39 della [legge del 27 giugno 1969, che modifica il decreto legge del 28 dicembre 1944 sulla previdenza sociale dei lavoratori] sono applicabili alle persone che non osservano le prescrizioni di cui al § 1».

10 Tale articolo 69 è stato abrogato dall'articolo 149 della legge programmatica (I) del 27 dicembre 2006 (*Moniteur belge* del 28 dicembre 2006, pag. 75178; in prosieguo: la «legge programmatica»).

La legge programmatica

11 La sezione 1 del capo VIII del titolo IV della legge programmatica, contenente gli articoli 137 e 138 della medesima, precisa l'ambito di applicazione di tale capo e talune definizioni. L'articolo 137 della legge programmatica così dispone:

«Ai fini dell'applicazione del presente capo e dei relativi decreti di attuazione, s'intende per:

1° lavoratori dipendenti: le persone che forniscono prestazioni lavorative, dietro corrispettivo e sotto l'autorità di un'altra persona;

2° lavoratori dipendenti distaccati: le persone di cui al punto 1 che effettuano temporaneamente o parzialmente una prestazione lavorativa in Belgio e che

a) lavorano abitualmente sul territorio di uno o più paesi diversi dal Belgio, oppure

b) sono stati assunti in un paese diverso dal Belgio;

3° datori di lavoro; le persone fisiche o giuridiche presso le quali sono impiegati i lavoratori di cui al punto 2;

4° tirocinanti: le persone che, nell'ambito di un programma di studi o di una formazione professionale, effettuano un tirocinio obbligatorio o volontario al fine di conseguire il diploma o certificato o un'esperienza pratica;

5° tirocinanti distaccati: le persone di cui al punto 4 che effettuano sul territorio belga nell'ambito di un programma di studi estero o di una formazione professionale estera un tirocinio o parte di un tirocinio;

6° istituzione presso la quale il tirocinante segue il proprio corso di studi o la propria formazione professionale: l'impresa, l'istituto di formazione privato o pubblico o qualsiasi altro organismo per il quale viene seguito il tirocinio;

(...)».

12 A termini dell'articolo 138 della legge programmatica:

«Il presente capo si applica:

– ai lavoratori dipendenti distaccati e ai loro datori di lavoro;

– ai tirocinanti distaccati ed eventualmente alle istituzioni presso le quali seguono il proprio corso di studi o la propria formazione professionale;

(...)».

13 Il capo VIII del titolo IV della legge programmatica è intitolato «Dichiarazione preliminare per i lavoratori dipendenti ed autonomi distaccati». Tale capo, entrato in vigore il 1° aprile 2007, istituisce un regime di dichiarazione preliminare per i

lavoratori dipendenti ed autonomi distaccati denominato «regime della dichiarazione Limosa», poiché tale obbligo di dichiarazione preliminare è stato introdotto nell'ambito di un progetto più ampio, denominato sistema «Limosa», acronimo di «Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie» (sistema di informazione transfrontaliero ai fini della ricerca in materia di migrazione presso l'amministrazione sociale).

- 14 La sezione 2 del suddetto capo VIII, che contiene gli articoli da 139 a 152 della legge programmatica, è intitolata «La dichiarazione preliminare per i lavoratori dipendenti distaccati». Nella sua versione applicabile al momento dello svolgimento dei fatti nel procedimento principale, l'articolo 139 della legge programmatica disponeva:

«Prima di impiegare un lavoratore dipendente distaccato sul territorio belga, il suo datore di lavoro o un suo rappresentante o mandatario deve presentare all'Ente nazionale di previdenza sociale una dichiarazione per via elettronica, redatta ai sensi dell'articolo 140, secondo le modalità stabilite dal Re.

Prima dell'inizio del suo tirocinio sul territorio belga, il tirocinante straniero distaccato o l'istituzione presso la quale egli segue il suo corso di studi o la sua formazione professionale deve presentare, presso l'Ente nazionale di previdenza sociale, una dichiarazione per via elettronica, redatta ai sensi dell'articolo 140, secondo le modalità stabilite dal Re.

(...)

Immediatamente dopo la presentazione della dichiarazione di cui ai precedenti commi, il dichiarante riceve un avviso di ricevimento (...)

(...)

- 15 A norma dell'articolo 140 della legge programmatica, «[i]l Re stabilisce le categorie di dati che devono figurare nella dichiarazione preliminare di cui all'articolo 139» e «[l]'Ente nazionale di previdenza sociale definisce il contenuto di siffatte categorie di dati».

- 16 L'articolo 141 della legge programmatica, collocato nella sottosezione 2 della sezione 2 del capo VIII del titolo IV della legge programmatica, relativa all'obbligo degli utilizzatori finali o dei committenti di lavoratori dipendenti distaccati, così dispone:

«Ogni persona presso la quale o per la quale vengono impiegate, direttamente o mediante subappalto, le persone di cui all'articolo 137, paragrafi 2 e 5, deve comunicare per via elettronica, prima dell'inizio dell'impiego di tali persone, secondo le modalità stabilite dal Re, i dati identificativi delle persone che non sono

in grado di presentare l'avviso di ricevimento rilasciato ai sensi dell'articolo 139, comma 4, del presente capo, all'Ente nazionale di previdenza sociale.

Immediatamente dopo la presentazione della dichiarazione di cui al precedente comma, il dichiarante riceve un avviso di ricevimento (...)

(...)

- 17 Nella sezione 4 del suddetto capo VIII, intitolato «Sorveglianza e sanzioni», l'articolo 157 della legge programmatica prevedeva la sanzione applicabile in caso di violazione dell'obbligo di dichiarazione di cui all'articolo 139 della medesima. L'articolo 158 della legge programmatica, collocato nella medesima sezione, riguardava segnatamente la dichiarazione prevista dall'articolo 141 di quest'ultima ed era formulato nei seguenti termini:

«Fatti salvi gli articoli da 269 a 274 del codice penale, [viene punito] con un'ammenda da EUR 250 a EUR 2 500 chiunque non rispetti le disposizioni [dell']articol[o] 141 (...); l'ammenda viene inflitta tante volte quanti sono i lavoratori dipendenti o autonomi distaccati rispetto ai quali è stata commessa un'infrazione, fermo restando, tuttavia, che l'importo totale delle ammende non può eccedere EUR 125 000».

Il codice penale sociale e il codice penale

- 18 La legge del 6 giugno 2010 (*Moniteur belge* del 1° luglio 2010, pag. 43712), entrata in vigore il 1° luglio 2011, al suo articolo 2 ha introdotto il codice penale sociale. L'articolo 109, punto 55, di tale legge abroga segnatamente l'articolo 158 della legge programmatica.

- 19 L'articolo 183 del codice penale sociale, intitolato «Gli obblighi degli utilizzatori finali o committenti», così dispone:

«È punito con una sanzione di livello 3:

1° ogni persona presso la quale o per la quale, direttamente o mediante subappalto, vengono impiegati lavoratori dipendenti distaccati e tirocinanti distaccati, la quale, in violazione del capo VIII del titolo IV della legge programmatica (...) e dei relativi decreti di attuazione, non abbia dichiarato all'Ente nazionale di previdenza sociale per via elettronica e secondo le modalità stabilite dal Re, prima dell'inizio dell'impiego di tali persone, i dati identificativi delle persone che non sono in grado di presentare un avviso di ricevimento.

(...)

Per quanto riguarda le infrazioni di cui al comma 1, l'ammenda è moltiplicata per il numero di lavoratori, di tirocinanti, di lavoratori autonomi o tirocinanti autonomi interessati».

- 20 In forza dell'articolo 101 del codice penale sociale, «[l]a sanzione di livello 3 consiste in un'ammenda penale da EUR 100 a EUR 1 000 o in un'ammenda amministrativa da EUR 50 a EUR 500». L'articolo 102 del medesimo codice prevede che i fattori di correzione, previsti dall'articolo 1, primo comma, della legge del 5 marzo 1952 relativa ai fattori di correzione sulle ammende penali (*Moniteur belge* del 3 aprile 1952, pag. 2606), quale modificata dalla legge del 28 dicembre 2011 recante disposizioni diverse nel settore della giustizia (II) (*Moniteur belge* del 30 dicembre 2011, pag. 81669), siano applicabili a predette ammende penali come a predette ammende amministrative. L'applicazione di tali fattori comporta la moltiplicazione per sei dell'importo delle ammende in parola.
- 21 L'articolo 2, secondo comma, del codice penale prevede che, «[q]ualora la pena applicabile al momento della sentenza sia diversa da quella stabilita al momento dell'infrazione, sarà applicata la pena più lieve».

Il regio decreto

- 22 Il capo VIII del titolo IV della legge programmatica è stato completato dal regio decreto del 20 marzo 2007 adottato in esecuzione di tale capo (*Moniteur belge* del 28 marzo 2007, pag. 16975), quale modificato dal regio decreto del 31 agosto 2007 (*Moniteur belge* del 13 settembre 2007, pag. 48537; in prosieguo: il «regio decreto»).
- 23 In forza dell'articolo 7 del regio decreto:

«La dichiarazione di cui [all']articolo 141 (...) della legge programmatica (...) contiene i seguenti dati:

1° Dati d'identificazione del dichiarante. Qualora questi disponga di un numero di impresa o di un numero di identificazione presso la previdenza sociale, laddove si tratti di persona fisica priva dello status di impresa ai sensi della menzionata legge del 16 gennaio 2003, tale numero è sufficiente;

2° Dati d'identificazione del lavoratore dipendente (...) o del tirocinante distaccato. Qualora quest'ultimo disponga di un numero di identificazione del Registro nazionale o Numero della «Banque-Carrefour» di cui all'articolo 8 della menzionata legge del 15 gennaio 1990, tale numero è sufficiente;

3° Dati d'identificazione del datore di lavoro del lavoratore dipendente distaccato o dell'istituzione presso la quale il tirocinante effettua il tirocinio o la formazione professionale. Qualora questi/a disponga di un numero di impresa o di un numero di identificazione presso la previdenza sociale, laddove si tratti di persona fisica priva dello status di impresa ai sensi della menzionata legge del 16 gennaio 2003, tale numero è sufficiente».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 24 Dalla decisione di rinvio emerge che la Thermotec NV è una società di diritto belga, la cui attività consiste nella fabbricazione di sistemi industriali di raffreddamento. Le quattro persone fisiche perseguite nel procedimento principale ne sono o ne erano gli amministratori. Una società consorella, la Thermotec sp. z o.o., è stata fondata in Polonia. Essa svolge la stessa attività della Thermotec NV.
- 25 Nel corso di un controllo effettuato il 5 maggio 2008 nella sede della Thermotec NV, i servizi dell'ispezione previdenziale hanno riscontrato la presenza di quattro lavoratori polacchi, di cui tre impiegati dalla Thermotec sp z o.o. Nessun formulario E 101 ha potuto essere presentato per i lavoratori di cui trattasi. La Thermotec sp. z o.o. non ha potuto presentare neppure l'avviso di ricevimento rilasciato in seguito alla dichiarazione preliminare al distacco di cui all'articolo 139 della legge programmatica (in prosieguo: l'«avviso di ricevimento») e la Thermotec NV, utilizzatore finale dei servizi, non aveva comunicato al servizio belga competente i dati identificativi dei lavoratori distaccati che non erano in grado di presentare l'avviso di ricevimento.
- 26 Da una verifica è emerso che anche per i periodi di occupazione anteriori di lavoratori o tirocinanti polacchi nessun formulario E 101 era stato richiesto dalla Thermotec sp. z o.o. Inoltre, per il periodo anteriore al 1° aprile 2007 gli imputati non avevano comunicato il nome di tali lavoratori né il nome o la denominazione e l'indirizzo dei loro datori di lavoro presso l'ispezione previdenziale durante il loro primo giorno di presenza. Per il periodo successivo a tale data, non erano stati comunicati i dati identificativi delle persone che non avevano potuto presentare l'avviso di ricevimento.
- 27 Il 3 ottobre 2008 l'«auditeur du travail» ha avviato un'indagine giudiziaria. In tale contesto, il 18 novembre 2008 è stata effettuata una perquisizione. Il 21 novembre 2008, formulari E 101, validi con efficacia retroattiva, sono stati rilasciati dal servizio dell'ispezione previdenziale polacco.
- 28 Un verbale di infrazione è stato redatto a carico della Thermotec sp z.o.o. Peraltro, con decisione del 17 febbraio 2012, la Thermotec NV e le quattro persone fisiche perseguite nel procedimento principale sono state rinviate dinanzi al giudice del rinvio per rispondere di due infrazioni. La prima si riferisce a fatti commessi tra il 27 giugno 2004 e il 31 marzo 2007 incluso e consiste nella violazione dell'articolo 69, paragrafi 1, primo comma, e 2, secondo comma, della legge sul nuovo orientamento economico del 4 agosto 1978. La seconda si riferisce a fatti che hanno avuto luogo dal 1° aprile 2007 al 18 novembre 2008 incluso e consiste nella violazione dell'articolo 141 della legge programmatica. Queste due infrazioni sono passibili di sanzioni pecuniarie di natura penale.
- 29 Il giudice del rinvio precisa che gli imputati non sono perseguiti per non avere presentato la dichiarazione preliminare al distacco che incombe al datore di lavoro dei lavoratori distaccati, ma in quanto, quali utilizzatori finali o committenti, essi

non hanno comunicato i dati identificativi delle persone che non hanno potuto presentare l'avviso di ricevimento.

- 30 Dinanzi al giudice del rinvio, i sigg. De Clercq e la sig.ra Rottiers fanno valere che l'obbligo di dichiarazione imposto dall'articolo 141 della legge programmatica (in prosieguo: l'«obbligo di dichiarazione di cui trattasi») rappresenta un ostacolo sproporzionato alla libera prestazione di servizi. Essi sottolineano che occorre tenere conto del fatto che tale obbligo si aggiunge all'obbligo di dichiarazione del prestatore di servizi straniero imposto dall'articolo 139 della legge programmatica e invocano parimenti l'articolo 19, lettera a), della direttiva 2006/123.
- 31 Il giudice del rinvio rileva che, secondo le conclusioni presentate dall'avvocato generale Cruz Villalón nella causa Commissione/Belgio (C-577/10, EU:C:2012:477, punto 54), la direttiva 2006/123 può non essere pertinente nel caso di specie in quanto i fatti addebitati sono anteriori al 2 ottobre 2009. Esso ritiene che occorra però tenere conto della direttiva 96/71.
- 32 Tale giudice osserva che l'obbligo degli utilizzatori e dei committenti di comunicare alle autorità belghe i dati identificativi dei lavoratori dipendenti distaccati non dichiarati dai loro datori di lavoro può essere qualificato, per gli utilizzatori di prestatori di servizi stabiliti in uno Stato membro diverso dal Regno del Belgio, come restrizione alla libera prestazione di servizi. Esso indica, tuttavia, che nel caso di specie potrebbero essere invocate varie giustificazioni, quali la tutela dei lavoratori dipendenti distaccati e la necessità di possedere le informazioni che consentono di procedere ad un controllo effettivo del rispetto della legislazione belga applicabile a questi ultimi, la prevenzione della concorrenza sleale, tra cui la lotta al dumping sociale, il mantenimento dell'equilibrio finanziario del sistema di sicurezza sociale e la necessità di prevenire la frode e di combattere gli abusi. Esso si interroga tuttavia sulla questione se l'obbligo di dichiarazione di cui trattasi e la sanzione prevista per la sua inosservanza (in prosieguo, congiuntamente: la «normativa nazionale di cui trattasi») non vadano oltre quanto necessario per conseguire tali obiettivi.
- 33 Il giudice del rinvio indica inoltre che, alla data in cui esso adotta la decisione di rinvio, la Corte non si è ancora pronunciata sulla causa Commissione/Belgio (C-577/10), che riguarda a sua volta la legge programmatica. Esso sottolinea tuttavia che quest'ultima causa riguarda i lavoratori autonomi, mentre, nel caso di specie, sono in discussione gli obblighi dell'utilizzatore finale nell'ambito del distacco di lavoratori e tirocinanti dipendenti e la presente causa riguarda dunque disposizioni della legge programmatica diverse da quelle che sono in esame nella causa Commissione/Belgio.
- 34 Ciò premesso, il rechtbank van eerste aanleg te Mechelen (tribunale di primo grado di Malines) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE (già articoli 49 CE e 50 CE) e l'articolo 3, paragrafi 1 e 10, della direttiva [96/71], in combinato disposto o meno con l'articolo 19 della [direttiva 2006/123], debbano essere interpretati nel senso che essi ostano alla disposizione di cui all'articolo 141 della [legge programmatica], in forza della quale a qualsiasi persona presso la quale o per la quale vengono impiegati, direttamente o mediante subappalto, lavoratori dipendenti o tirocinanti distaccati, è imposto l'obbligo di comunicare all'Ente nazionale di previdenza sociale, per via elettronica (o in caso di impossibilità, a mezzo fax o a mezzo posta), prima dell'inizio dell'impiego di suddette persone, i dati identificativi delle persone che non sono in grado di presentare l'[avviso di ricevimento], in combinato disposto con l'articolo 157 della [legge programmatica] e con l'articolo 183, paragrafo 1, primo comma, del codice penale sociale, che puniscono la violazione di tale obbligo con sanzioni penali».

Sulla questione pregiudiziale

- 35 In via preliminare, va rilevato, da un lato, che nella sua questione il giudice del rinvio fa riferimento all'articolo 157 della legge programmatica. Tale articolo prevedeva in particolare la sanzione applicabile al datore di lavoro di lavoratori distaccati che violi l'obbligo di dichiarazione ad esso incombente ai sensi dell'articolo 139 della legge programmatica. Orbene, come emerge dalla decisione di rinvio, nel procedimento principale è in discussione la sanzione applicabile al destinatario di servizi che non ottemperi all'obbligo di dichiarazione dei lavoratori non preventivamente dichiarati dal loro datore di lavoro. Tale sanzione era prevista dall'articolo 158 della legge programmatica. Il 1° luglio 2011, il suddetto articolo è stato sostituito dall'articolo 183 del codice penale sociale e quest'ultima disposizione, come indicato dal giudice del rinvio, è applicabile nel procedimento principale conformemente all'articolo 2, secondo comma, del codice penale. Dall'altro, sebbene, come emerge dalla decisione di rinvio, gli imputati siano stati rinviati dinanzi al giudice nazionale per rispondere di due infrazioni, quest'ultimo interroga la Corte soltanto a proposito dell'infrazione consistente nell'asserita violazione dell'articolo 141 della legge programmatica.
- 36 Peraltro, occorre dapprima precisare che se, nella sua questione, il giudice del rinvio si riferisce tanto ai lavoratori quanto ai tirocinanti distaccati sul territorio belga, le disposizioni nazionali loro applicabili sono mutatis mutandis identiche. Di conseguenza, i seguenti rilievi relativi ai lavoratori distaccati valgono anche per i suddetti tirocinanti, poiché il loro tirocinio viene effettuato nelle condizioni di un'attività dipendente reale ed effettiva (v., in tal senso, sentenze Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punto 22, nonché Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, punti 14 e 15).
- 37 Ciò premesso, si deve ritenere che, con la sua questione, il giudice del rinvio chieda, in sostanza, se gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE, nonché l'articolo 3, paragrafi 1 e 10, della direttiva 96/71, in combinato disposto o meno con l'articolo

19 della direttiva 2006/123, debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro in forza della quale il destinatario di servizi realizzati dai lavoratori dipendenti distaccati di un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro è tenuto a dichiarare alle autorità competenti, prima dell'inizio dell'impiego di suddetti lavoratori, i dati identificativi di questi ultimi qualora essi non siano in grado di fornire la prova della dichiarazione che il loro datore di lavoro avrebbe dovuto effettuare presso le autorità competenti di tale Stato membro ospitante prima dell'inizio della prestazione di cui trattasi.

- 38 I governi belga, danese e francese fanno sostanzialmente valere che la normativa nazionale di cui trattasi non può essere qualificata come ostacolo alla libera prestazione di servizi e che, ad ogni modo, tale normativa, da una parte, è giustificata da motivi imperativi di interesse generale attinenti segnatamente alla tutela dei lavoratori, alla prevenzione della concorrenza sleale e alla lotta contro la frode e, dall'altra, è necessaria per il conseguimento di tali obiettivi. Peraltro, tali governi ritengono che, nel caso di specie, non sia necessario interpretare né la direttiva 96/71 né la direttiva 2006/123.
- 39 Il governo austriaco ritiene, in sostanza, che la normativa nazionale di cui trattasi sia conforme al disposto dell'articolo 5 della direttiva 96/71, secondo cui gli Stati membri adottano misure adeguate in caso di inosservanza della medesima.
- 40 I sigg. De Clercq e la sig.ra Rottiers sostengono invece che tale normativa costituisce una restrizione sproporzionata alla libera prestazione di servizi, contraria agli articoli 56 TFUE e 57 TFUE. Essi aggiungono che la direttiva 2006/123 vieta espressamente agli Stati membri di imporre un obbligo di dichiarazione al fine di poter beneficiare di una prestazione da parte di un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro.
- 41 La Commissione europea fa valere che, alla luce della giurisprudenza della Corte, nel caso di specie non è necessario interpretare l'articolo 3, paragrafi 1 e 10, della direttiva 96/71 ed essa rileva che la direttiva 2006/123 non trova applicazione *ratione temporis* ai fatti del procedimento principale. Peraltro, la Commissione è del parere che la normativa nazionale di cui trattasi costituisca un ostacolo alla libera prestazione di servizi. Tale normativa potrebbe essere giustificata, ma spetterebbe al giudice del rinvio accertare e valutare concretamente e precisamente l'obiettivo da essa perseguito, nonché la sua proporzionalità.

Sull'applicabilità dell'articolo 3, paragrafi 1 e 10, della direttiva 96/71

- 42 Ai termini del suo titolo, l'articolo 3 della direttiva 96/71 concerne le «[c]ondizioni di lavoro e di occupazione» dei lavoratori distaccati.
- 43 Pertanto, il paragrafo 1 di tale articolo 3 prevede che gli Stati membri provvedano affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese stabilite in uno Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi

transnazionale, distaccano lavoratori sul territorio di un altro Stato membro, garantiscano a questi ultimi condizioni di lavoro e di occupazione che, nello Stato membro sul cui territorio è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o da contratti collettivi o da arbitrati sempreché attengano a determinate attività nel settore edilizio, enumerate in allegato alla direttiva in parola, e che riguardano segnatamente i periodi massimi di lavoro e i periodi minimi di riposo, la durata minima delle ferie annuali retribuite, le tariffe minime salariali nonché la sicurezza, la salute e l'igiene sul lavoro.

- 44 Analogamente, il paragrafo 10 del suddetto articolo 3 precisa che gli Stati membri possono anche imporre, in pari misura e nel rispetto del Trattato FUE, alle imprese nazionali ed a quelle di altri Stati membri, condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle contemplate al paragrafo 1, primo comma, dello stesso articolo nei limiti in cui si tratti di disposizioni di ordine pubblico, nonché delle condizioni di lavoro e di occupazione stabilite in contratti collettivi o arbitrati riguardanti attività diverse da quelle contemplate dall'allegato della direttiva 96/71.
- 45 I paragrafi 1 e 10 dell'articolo 3 della direttiva 96/71 mirano quindi a garantire ai lavoratori distaccati l'applicazione delle norme di protezione minima dello Stato membro ospitante per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie indicate al suddetto paragrafo 1 nonché, eventualmente, quelle precisate dagli Stati membri in forza del suddetto paragrafo 10, mentre svolgono temporaneamente un'attività lavorativa sul territorio di tale Stato membro (v., in tal senso, sentenza *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, punto 76).
- 46 Nel caso di specie, dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio emerge che la normativa nazionale di cui trattasi non riguarda direttamente le condizioni di lavoro e di occupazione di cui alle suddette disposizioni, ma sarebbe volta a garantire l'efficacia dei controlli che possono essere operati dalle autorità belghe al fine di assicurare il rispetto delle suddette condizioni di lavoro e di occupazione.
- 47 Orbene, la Corte ha già statuito che tali misure di controllo non rientrano nell'ambito d'applicazione della direttiva 96/71 né sono armonizzate a livello dell'Unione europea, poiché la direttiva 96/71 è diretta a coordinare le discipline nazionali sostanziali relative alle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati, indipendentemente dalle norme amministrative accessorie destinate a consentire la verifica dell'osservanza di dette condizioni. Siffatte misure possono quindi essere liberamente definite dagli Stati membri, nel rispetto del Trattato e dei principi generali del diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza *dos Santos Palhota e a.*, C-515/08, EU:C:2010:589, punti da 25 a 27).
- 48 Di conseguenza, una situazione come quella in esame nel procedimento principale non è soggetta alle disposizioni dell'articolo 3, paragrafi 1 e 10, della direttiva 96/71.

Sull'applicabilità dell'articolo 19 della direttiva 2006/123

- 49 L'articolo 16, paragrafo 2, lettera g), della direttiva 2006/123 dispone che gli Stati membri non possono restringere la libera prestazione dei servizi forniti da un prestatore stabilito in un altro Stato membro imponendo le restrizioni alla libera prestazione di servizi di cui all'articolo 19 della medesima direttiva. Orbene, come rilevato dai sig.ri De Clercq e dalla sig.ra Rottiers, da una lettura congiunta del suddetto articolo 16, paragrafo 2, lettera g) e dell'articolo 19, lettera a), della direttiva 2006/123 emerge che gli Stati membri non possono imporre al destinatario di servizi requisiti che restringono l'uso di un servizio fornito da un prestatore con sede in un altro Stato membro, segnatamente l'obbligo di presentare una dichiarazione presso le rispettive autorità competenti.
- 50 Tuttavia, va rilevato che dalla decisione di rinvio emerge che gli imputati sono perseguiti per fatti svoltisi tra il 1° aprile 2007 e il 18 novembre 2008, ovvero prima della scadenza del termine di recepimento della direttiva 2006/123, fissato al 28 dicembre 2009 dal suo articolo 44, paragrafo 1. Quest'ultima non è quindi applicabile *ratione temporis* al procedimento principale.
- 51 Ciò premesso, non occorre prendere in considerazione le disposizioni dell'articolo 19 della direttiva 2006/123 nell'ambito dell'esame della questione pregiudiziale.

Sugli articoli 56 TFUE e 57 TFUE

- 52 In via preliminare, va rilevato che, come emerge dalla decisione di rinvio, il procedimento principale riguarda i destinatari di servizi effettuati da un'impresa stabilita in uno Stato membro, che ha distaccato i propri lavoratori per un periodo determinato presso un'impresa del medesimo gruppo stabilita in un altro Stato membro al fine di eseguirvi una prestazione di servizi. Poiché l'articolo 56 TFUE conferisce diritti non soltanto al prestatore di servizi stesso ma anche al destinatario dei medesimi, una simile situazione di fatto rientra negli articoli 56 TFUE e 57 TFUE (v., in tal senso, sentenze dos Santos Palhota e a., EU:C:2010:589, punto 28 e giurisprudenza ivi citata, nonché Strojírny Prostějov e ACO Industries Tábor, C-53/13 e C-80/13, EU:C:2014:2011, punto 26 nonché la giurisprudenza ivi citata).

Sull'esistenza di una restrizione alla libera prestazione di servizi

- 53 Da una giurisprudenza costante della Corte risulta che l'articolo 56 TFUE prescrive non solo l'eliminazione di qualsiasi discriminazione nei confronti del prestatore di servizi in base alla sua cittadinanza o alla circostanza che esso è stabilito in un Stato membro diverso da quello in cui la prestazione deve essere eseguita, ma anche l'eliminazione di qualsiasi restrizione, anche qualora si applichi indistintamente ai prestatori nazionali e a quelli degli altri Stati membri, se sia tale da vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro nel quale fornisce legittimamente servizi analoghi (v., in particolare, sentenze dos Santos Palhota e a., EU:C:2010:589, punto 29 e

giurisprudenza ivi citata; Commissione/Belgio, C-577/10, EU:C:2012:814, punto 38, nonché Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

- 54 Inoltre, come ricordato al punto 52 della presente sentenza, l'articolo 56 TFUE conferisce diritti non soltanto al prestatore di servizi stesso ma anche al destinatario dei suddetti servizi.
- 55 Nel caso di specie, dall'articolo 141 della legge programmatica emerge che l'obbligo di dichiarazione di cui trattasi comporta, per gli utilizzatori finali o i committenti presso i quali o per i quali vengono impiegati, direttamente o mediante subappalto, lavoratori dipendenti distaccati, di verificare, prima dell'inizio della prestazione di servizi, se tali lavoratori distaccati siano in grado di presentare l'avviso di ricevimento. Qualora l'avviso di ricevimento non possa essere presentato, tali utilizzatori finali o committenti sono tenuti ad effettuare, per via elettronica, una dichiarazione alle autorità belghe competenti.
- 56 Ai sensi dell'articolo 7 del regio decreto, tale dichiarazione deve contenere i dati d'identificazione del dichiarante, che possono essere eventualmente limitati a un numero d'impresa o a un numero di identificazione presso la previdenza sociale, i dati identificativi del lavoratore distaccato che non sia stato in grado di presentare l'avviso di ricevimento, che possono essere eventualmente un numero di identificazione del Registro nazionale o «Numero della “Banque-Carrefour”», nonché i dati identificativi del datore di lavoro del lavoratore, i quali possono eventualmente essere un numero d'impresa o un numero di identificazione presso la previdenza sociale.
- 57 In forza degli articoli 101 e 183 del codice penale sociale, l'inosservanza dell'obbligo di dichiarazione di cui trattasi da parte del destinatario dei servizi è passibile o di un'ammenda penale di importo compreso tra EUR 100 e EUR 1 000, o di un'ammenda amministrativa di importo compreso tra EUR 50 e EUR 500, ove sono applicabili i fattori di correzione e l'ammenda viene moltiplicata per il numero di lavoratori interessati.
- 58 La normativa nazionale di cui trattasi impone quindi ai destinatari di una prestazione di servizi effettuata da lavoratori distaccati da un datore di lavoro stabilito in uno Stato membro diverso dal Regno del Belgio, non soltanto di controllare, prima dell'inizio della prestazione, se il datore di lavoro di predetti lavoratori abbia esso stesso ottemperato all'obbligo di dichiarazione impostogli dall'articolo 139 della legge programmatica, ma anche, se del caso, di raccogliere presso i medesimi lavoratori, parimenti prima di ogni inizio di esecuzione della prestazione, i loro dati identificativi nonché quelli del loro datore di lavoro e di trasmetterli, unitamente ai propri, alle autorità belghe competenti.
- 59 È dunque giocoforza constatare che una normativa che imponga siffatti obblighi, la cui inosservanza può essere sanzionata penalmente, è atta a rendere meno

attraenti, per i destinatari di servizi stabiliti in Belgio, i servizi forniti dai prestatori di servizi stabiliti in altri Stati membri e a dissuadere conseguentemente detti destinatari dal ricorrere a prestatori di servizi residenti in altri Stati membri.

60 Di conseguenza, tale normativa costituisce una restrizione alla libera prestazione di servizi ai sensi dell'articolo 57 TFUE, in linea di principio vietata dall'articolo 56 TFUE.

61 Tale conclusione non può essere rimessa in discussione dall'argomento del governo belga secondo cui, in sostanza, gli effetti della normativa di cui trattasi sono trascurabili, poiché viene richiesta solo la comunicazione di un numero limitato di informazioni, l'obbligo di dichiarazione di cui trattasi è puramente declaratorio e sorge solo in via sussidiaria. A tal riguardo, è sufficiente ricordare che, ad ogni modo, anche una restrizione di debole portata o di importanza minore di una libertà fondamentale, in via di principio, è vietata dal Trattato [sentenze *Corsica Ferries (Francia)*, C-49/89, EU:C:1989:649, punto 8, nonché *Strojírny Prostějov e ACO Industries Tábor*, EU:C:2014:2011, punto 42].

Sulla giustificazione della restrizione alla libera prestazione di servizi

62 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, una normativa nazionale che ricada in un settore non oggetto di armonizzazione a livello dell'Unione e che si applichi indistintamente a qualsiasi soggetto o impresa che eserciti un'attività sul territorio dello Stato membro interessato può risultare giustificata, malgrado i suoi effetti restrittivi sulla libera prestazione di servizi, se risponde a un motivo imperativo d'interesse generale e tale interesse non sia già tutelato dalle norme cui il prestatore è soggetto nello Stato membro in cui è stabilito, qualora sia idonea a garantire il conseguimento dell'obiettivo da essa perseguito e non vada oltre quanto necessario per il suo raggiungimento (sentenze *Arblade e a.*, C-369/96 e C-376/96, EU:C:1999:575, punti 34 e 35; *dos Santos Palhota e a.*, EU:C:2010:589, punto 45 e giurisprudenza ivi citata, nonché *Commissione/Belgio*, EU:C:2012:814, punto 44).

63 Inoltre, la Corte ha già statuito che, alla luce della possibilità, per le autorità dello Stato membro sul cui territorio una prestazione di servizi è effettuata, di eseguire controlli volti a garantire il rispetto dei diritti che la legislazione dello Stato membro medesimo attribuisce ai lavoratori sul proprio territorio, le imprese stabilite nello Stato membro sul cui territorio la prestazione è effettuata e quelle stabilite in uno Stato membro diverso, che distacchino lavoratori sul territorio di tale primo Stato membro al fine di fornirvi un servizio, si trovano in situazioni oggettivamente diverse (v., in tal senso, sentenze *Finalarte e a.*, C-49/98, C-50/98, da C-52/98 a C-54/98 e da C-68/98 a C-71/98, EU:C:2001:564, punti 63, 64 e 73, nonché *Commissione/Belgio*, EU:C:2012:814, punto 48).

64 Nel caso di specie, a parere del giudice del rinvio, la normativa nazionale di cui trattasi potrebbe essere giustificata dalla tutela dei lavoratori dipendenti distaccati, dalla necessità di poter eseguire un controllo effettivo dell'osservanza della

legislazione belga applicabile a questi ultimi, dalla prevenzione della concorrenza sleale, tra cui la lotta al dumping sociale, dal mantenimento dell'equilibrio finanziario del sistema previdenziale o anche dalla necessità di prevenire la frode e di combattere gli abusi. Il governo belga sostiene anche che la normativa nazionale di cui trattasi è giustificata dagli obiettivi di tutela dei lavoratori, di prevenzione della concorrenza sleale e di lotta contro la frode.

- 65 A tal riguardo, va ricordato che la Corte ha già statuito che, tra i motivi imperativi di interesse generale, idonei a giustificare una restrizione alla libera prestazione di servizi, figurano segnatamente la tutela dei lavoratori (sentenza dos Santos Palhota e a., EU:C:2010:589, punto 47 nonché la giurisprudenza ivi citata), la prevenzione della concorrenza sleale da parte delle imprese che retribuiscono i loro dipendenti distaccati a un livello inferiore rispetto a quello corrispondente al salario minimo, in quanto tale scopo integra un obiettivo di tutela dei lavoratori mediante la lotta contro il dumping sociale (v., in tal senso, sentenza Wolff & Müller, C-60/03, EU:C:2004:610, punti 35, 36 e 41), nonché la lotta contro la frode, segnatamente sociale, e la prevenzione degli abusi, in particolare la lotta contro il lavoro dissimulato, nei limiti in cui tale obiettivo possa essere segnatamente ricondotto all'obiettivo di tutelare l'equilibrio finanziario dei regimi previdenziali (v., in tal senso, sentenza Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).
- 66 Del pari, la Corte ha riconosciuto agli Stati membri la facoltà di verificare il rispetto delle disposizioni nazionali e del diritto dell'Unione in materia di prestazione di servizi e ha ammesso che i motivi imperativi di interesse generale che giustificano le disposizioni sostanziali di una normativa possono altresì giustificare le misure di controllo necessarie per assicurarne il rispetto (v., in tal senso, sentenze Arblade e a., EU:C:1999:575, punto 38 e giurisprudenza ivi citata, nonché dos Santos Palhota e a., EU:C:2010:589, punto 48).
- 67 In tale contesto, va ricordato che, a proposito dell'obbligo di dichiarazione preliminare imposto, in sostanza, dall'articolo 153 della legge programmatica ai prestatori di servizi autonomi legalmente stabiliti in uno Stato membro diverso dal Regno del Belgio e che desiderano fornire temporaneamente servizi in Belgio, la Corte ha dichiarato che il Regno del Belgio poteva far valere, quale giustificazione all'ostacolo alla libera prestazione di servizi causato da tale disposizione, l'obiettivo di lottare contro la frode, segnatamente sociale, di prevenire gli abusi e di tutelare i lavoratori (v., in tal senso, sentenza Commissione/Belgio, EU:C:2012:814, punto 45).
- 68 Nella specie, dal fascicolo di cui dispone la Corte emerge che l'obbligo di dichiarazione di cui trattasi viene imposto al destinatario dei servizi e che esso completa l'obbligo di dichiarazione preliminare già imposto al datore di lavoro dei lavoratori distaccati. Inoltre, va rilevato che, in particolare in materia di diritto del lavoro, i lavoratori distaccati sul territorio belga dal loro datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro beneficiano, in linea di principio, segnatamente in forza

della direttiva 96/71, di taluni diritti sociali di cui la normativa nazionale di cui trattasi mira a garantire il rispetto.

- 69 Ne deriva che gli obiettivi di tutela dei lavoratori distaccati e di lotta alla frode, invocati nel caso di specie dal governo belga, possono giustificare anche la normativa nazionale in esame e che quest'ultima, nei limiti in cui costituisce una misura di controllo necessaria per assicurare il rispetto dei suddetti motivi imperativi di interesse generale, ai sensi della giurisprudenza ricordata ai punti 65 e 66 della presente sentenza, a priori, è atta a garantire la realizzazione di tali obiettivi.
- 70 Ciò premesso, spetta al giudice del rinvio valutare se tale normativa è proporzionata alla realizzazione degli obiettivi individuati tenendo conto di tutti gli elementi pertinenti (v., in tal senso, sentenze Finalarte e a., EU:C:2001:564, punto 49, nonché International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punto 84).
- 71 Ai fini di tale valutazione, va ricordato che la Corte si è già pronunciata nel senso che l'obbligo imposto ad un datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro di segnalare alle autorità dello Stato membro ospitante, anteriormente al distacco, la presenza di uno o più lavoratori dipendenti da distaccare, la durata prevista di tale presenza e la o le prestazioni di servizi che giustificano il distacco, costituisce una misura efficace e proporzionata, atta a consentire alle suddette autorità, da un lato, di controllare l'osservanza della normativa in materia sociale e retributiva dello Stato membro ospitante durante il periodo di distacco, tenendo conto degli obblighi ai quali predetto datore di lavoro è già soggetto per effetto delle norme di diritto del lavoro vigenti nello Stato membro d'origine e, dall'altro, di lottare contro la frode (v., in tal senso, sentenza dos Santos Palhota e a., EU:C:2010:589, punti 51, 53 e 54 nonché la giurisprudenza ivi citata).
- 72 Orbene, come indicato dal governo belga, la normativa nazionale di cui trattasi, comportando un controllo dell'obbligo di dichiarazione incombente al datore di lavoro di lavoratori temporaneamente distaccati sul territorio belga, può considerarsi come corollario di un siffatto obbligo, necessario per realizzare gli obiettivi perseguiti dal sistema Limosa.
- 73 Giova altresì ricordare che l'inflizione di sanzioni, comprese quelle di natura penale, può considerarsi necessaria al fine di garantire il rispetto effettivo di una normativa nazionale, a condizione tuttavia che la natura e l'importo della sanzione inflitta siano in ogni caso di specie proporzionati alla gravità dell'infrazione che essa intende sanzionare (v., in tal senso, sentenze Louloudakis, C-262/99, EU:C:2001:407, punti 69 e 70, nonché Commissione/Grecia, C-156/04, EU:C:2007:316, punto 72).

- 74 Alla luce di tali elementi, risulta che la normativa nazionale di cui trattasi possa essere proporzionata agli obiettivi indicati dal giudice del rinvio e dal governo belga, circostanza che spetta tuttavia al giudice nazionale verificare.
- 75 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione posta dichiarando che gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa di uno Stato membro, come quella in esame nel procedimento principale, in forza della quale il destinatario di servizi realizzati dai lavoratori dipendenti distaccati di un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro è tenuto a dichiarare alle autorità competenti, prima dell'inizio dell'impiego di tali lavoratori, i dati identificativi di questi ultimi qualora essi non siano in grado di fornire la prova della dichiarazione che il loro datore di lavoro avrebbe dovuto presentare presso le autorità competenti di tale Stato membro ospitante prima dell'inizio della prestazione di cui trattasi, poiché una siffatta normativa può essere giustificata da un motivo imperativo di interesse generale, come la tutela dei lavoratori o la lotta alla frode sociale, a condizione che venga provato che essa è atta a garantire il conseguimento del o degli obiettivi legittimi perseguiti e che essa non vada oltre quanto necessario per conseguirli, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

- 76 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Terza Sezione) dichiara:

Gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa di uno Stato membro, come quella in esame nel procedimento principale, in forza della quale il destinatario di servizi realizzati dai lavoratori dipendenti distaccati di un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro è tenuto a dichiarare alle autorità competenti, prima dell'inizio dell'impiego di tali lavoratori, i dati identificativi di questi ultimi qualora essi non siano in grado di fornire la prova della dichiarazione che il loro datore di lavoro avrebbe dovuto presentare presso le autorità competenti di tale Stato membro ospitante prima dell'inizio della prestazione di cui trattasi, poiché una siffatta normativa può essere giustificata da un motivo imperativo di interesse generale, come la tutela dei lavoratori o la lotta alla frode sociale, a condizione che venga provato che essa è atta a garantire il conseguimento del o degli obiettivi legittimi perseguiti e che essa non vada oltre quanto necessario per conseguirli, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Firme

[* Lingua processuale: il neerlandese.](#)