

Conclusioni dell'avvocato generale Jacobs del 15 giugno 2000

Josef Plum contro Allgemeine Ortskrankenkasse Rheinland, Regionaldirektion Köln

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Bundesgerichtshof – Germania

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

Causa C-404/98

raccolta della giurisprudenza 2000 pagina I-09379

Conclusioni dell'avvocato generale

1. Nella presente causa il Bundesgerichtshof vuole in sostanza sapere se una società di costruzione, avente la sede legale in uno Stato membro e ivi i propri uffici, ma che svolge tutte le sue attività di costruzione in un altro Stato membro, possa beneficiare dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 (in prosieguo: la «regola dei lavoratori distaccati»). La soluzione di tale questione, come sopra precisato, è facilmente desumibile dalla sentenza della Corte nella causa Fitzwilliam, pronunciata dopo l'introduzione del presente ricorso pregiudiziale.

Norme di diritto comunitario

2. L'art. 13, n. 1, del regolamento n. 1408/71 fissa la regola generale secondo cui le persone alle quali il detto regolamento si applica sono soggette solo alla legislazione di un unico Stato membro. La normativa applicabile viene determinata ai sensi del titolo II (artt. da 13 a 17 a) del detto regolamento.

3. La norma generale prevista nel regolamento n. 1408/71 a proposito della determinazione della normativa previdenziale applicabile ai lavoratori migranti è contenuta nell'art. 13, n. 2, lett. a). L'art. 13, n. 2, così 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;

(...)».

4. Pertanto la normativa applicabile è di norma quella dello Stato di occupazione. Ad ogni modo, l'art. 14 prevede «Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività subordinata». Il n. 1, lett. a), del detto articolo, che è in discussione nella presente causa, pone delle norme per i lavoratori distaccati. Il detto articolo così dispone:

«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».

Fatti

5. Il signor Josef Plum è titolare di due società di costruzione: la Plum Bauträger- und Bauunternehmung GmbH e la Plum Bauunternehmung GmbH. Le dette società sono registrate ai sensi della normativa tedesca ed hanno la loro sede in Germania, in Geilenkirchen. Nel 1989 il signor Plum costituiva una terza società, la Aannemersbedrijf B3 Senator BV (in prosieguo: la «Senator»). La detta società veniva registrata ai sensi della normativa olandese e aveva, fino al momento della cessazione delle sue attività alla fine del 1994, la sede nella città di Heerlen, nei Paesi Bassi.

6. Come risulta dall'ordinanza di rinvio, la Senator era stata costituita al fine di fare fronte alla sempre maggiore concorrenzialità sul mercato tedesco di imprese di costruzione con sede nei Paesi Bassi, dove il costo del lavoro e i contributi previdenziali sono più bassi che in Germania. La Senator riceveva tutte le commesse dalle due società tedesche del signor Plum e realizzava tutti i suoi progetti di costruzione in Germania, usando al detto scopo i propri dipendenti, alcuni dei quali erano residenti nei Paesi Bassi e altri in Germania. Tutti i progetti di costruzione espletati dalla Senator erano di durata inferiore ai dodici mesi.

7. Presso gli uffici della Senator, in Heerlen, era occupata una persona, l'amministratore della società, che aveva preso in affitto i locali. Questi riceveva le telefonate e la corrispondenza, che veniva evasa da lui stesso o inviata al signor Plum, in Germania. Gli incontri d'affari si tenevano altresì presso l'Ufficio di Heerlen e la contabilità della società veniva ivi tenuta.

8. Dal 1989 fino al febbraio 1993 la Senator versava contributi di assicurazione sociale al convenuto nel procedimento principale, la Allgemeine Ortskrankenkasse Rheinland, direzione generale di Colonia (in prosieguo: l'«AOK»). Ad ogni modo, dopo che le autorità finanziarie olandesi avevano richiesto il pagamento dei contributi di previdenza sociale dalla Senator, nel febbraio 1993, questa stessa cessava i suoi pagamenti all'AOK.

9. Nel procedimento principale l'AOK chiede un'ingiunzione di pagamento nei confronti del signor Plum per i contributi di previdenza sociale scoperti nel periodo marzo 1993 - aprile 1994. Complessivamente pretende l'importo di DEM 100 430,32 maggiorato degli interessi. La detta pretesa è basata su una garanzia personale, offerta dal signor Plum all'AOK il 30 giugno 1989 per tutti i debiti contratti dalla Senator.

10. Il giudice tedesco di primo grado accoglieva la domanda dell'AOK, e il signor Plum ricorreva al Bundesgerichtshof, sostenendo che la Senator non era debitrice nei confronti dell'AOK, poiché le sue attività erano soggette alla legislazione sociale olandese piuttosto che a quella tedesca, ai sensi dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71. L'AOK contestava la detta interpretazione del regolamento.

11. Di fronte a tali argomenti, il Bundesgerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento principale e di sottoporre le seguenti questioni alla Corte di giustizia affinché si pronuncino in via principale:

«1) Se una persona vincolata da un rapporto di lavoro con un'impresa (nella specie, una società sotto la forma giuridica di una BV di diritto olandese) avente sede in uno Stato membro (nella specie i Paesi Bassi) in cui dispone di un ufficio, ma operante essenzialmente nel territorio di un altro Stato membro, dove in passato aveva esclusivamente svolto la sua attività (nella specie, esecuzione di progetti edilizi in Germania), sia occupata nel territorio del primo Stato membro [art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento n. 1408/71, nella versione del 2 giugno 1983, GU L 230, pagg. 8 e ss.].

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se si configuri un distacco ai sensi dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento menzionato nella prima questione, qualora un'impresa edile avente sede in uno Stato membro impieghi i propri dipendenti essenzialmente per progetti di costruzione in un altro Stato membro, dove in passato li ha esclusivamente impiegati per più anni, ma la durata prevedibile del lavoro per ciascun progetto di costruzione non superi i dodici mesi».

12. Hanno presentato osservazioni scritte l'AOK, i governi belga, francese, tedesco, del Liechtenstein, olandese e portoghese, nonché la Commissione.

Analisi

13. Con la prima questione il giudice a quo vuole in sostanza sapere se una società che ha la sede ufficiale in uno Stato membro (i Paesi Bassi) ed ivi dispone di un ufficio, ma svolge le sue attività essenzialmente nel territorio di un altro Stato membro (la Germania), avvalendosi per il detto scopo dei propri dipendenti, possa beneficiare della regola dei lavoratori distaccati di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71.

14. Per risolvere tale questione si deve fare riferimento alla sentenza della Corte di giustizia nella FTS . In tale causa la Corte era stata chiamata a decidere se, e in quali circostanze, le imprese di collocamento di lavoratori temporanei che occupano personale in più di uno Stato membro possano beneficiare dell'art. 14, n. 1, lett. a). La Corte ha ritenuto che l'art. 14, n. 1, lett. a), costituisce un'eccezione alla regola generale fissata nell'art. 13, n. 2, lett. a), secondo la quale un lavoratore deve essere soggetto alla normativa dello Stato di occupazione . Le società, al fine di fruire della detta eccezione, debbono soddisfare almeno due condizioni. In primo luogo deve esservi un legame organico tra l'impresa e il lavoratore distaccato. Questo vuol dire che il lavoratore deve essere sottoposto all'autorità della detta impresa . In secondo luogo, l'impresa deve di norma espletare le sue attività nell'ambito dello Stato dove è registrata . Questo vuol dire che l'impresa deve di norma espletare attività significative nel detto Stato . Per quanto riguarda le imprese di collocamento di lavoratori temporanei, la Corte ha redatto un elenco di criteri di cui deve tenersi conto per decidere se un'impresa espleti abitualmente attività significative in uno Stato membro .

15. E' opinione comune che i dipendenti della Senator sono assoggettati all'autorità della detta impresa mentre lavorano in Germania. La prima condizione per l'applicazione dell'art. 14, n. 1, lett. a), è pertanto soddisfatta.

16. E' comunque, a mio modo di vedere, chiaro che la seconda condizione non è soddisfatta. La Senator conservava un ufficio nei Paesi Bassi, dove veniva evasa la corrispondenza e un solo impiegato effettuava i colloqui di assunzione. Come rilevato da tutti coloro che hanno presentato osservazioni scritte, ciò non costituisce un'attività significativa nello Stato di registrazione. Quindi, qualora la presenza di un ufficio, dove viene smaltita la corrispondenza e si tengono i colloqui di assunzione, fosse sufficiente ai fini dell'art. 14, n. 1, lett. a), la detta disposizione darebbe luogo a seri abusi da parte delle imprese che cercano di eludere la più onerosa normativa previdenziale di taluni Stati membri.

17. Ne consegue che quei dipendenti della Senator che hanno eseguito in Germania progetti di costruzione debbono considerarsi assoggettati alla normativa tedesca, ai sensi dell'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento n. 1408/71.

18. Alla luce di quanto sopra, non è per me necessario pronunciarmi sui criteri che potrebbero, in altre circostanze, essere determinanti per decidere se un'impresa che non è un'impresa di collocamento di lavoratori temporanei svolga abitualmente un'attività significativa in uno Stato membro. Non si rende neanche necessario esaminare la seconda questione sollevata dal Bundesgerichtshof.

Conclusione

19. Di conseguenza concludo che la Corte risolve la questione sottoposta dal giudice nazionale come segue:

«Una persona che svolge l'attività di lavoratore subordinato dipendente in uno Stato membro (la Germania) come dipendente di un'impresa che ha la sede legale in un altro Stato membro (i Paesi Bassi) e che ivi dispone di un ufficio, ma che svolge le sue attività essenzialmente nel territorio del primo Stato membro (la Germania), e non svolge attività significative nel secondo Stato membro (i Paesi Bassi), è soggetta alla normativa del primo Stato membro (la Germania) ai sensi dell'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento n. 1408/71, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità».