

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
ELEANOR SHARPSTON
presentate il 15 gennaio 2015 (1)

Causa C-586/13

**Martin Meat
contro
Géza Simonfay
e
Ulrich Salzburg**

[domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta dal Pesti Központi Kerületi Bíróság
(Ungheria)]

«Libera prestazione dei servizi – Distacco di lavoratori – Atto di adesione del 2003 – Misure transitorie – Accesso dei cittadini ungheresi al mercato del lavoro degli Stati già membri dell'Unione al momento dell'adesione della Repubblica di Ungheria – Obbligo di un permesso di lavoro per la cessione di manodopera – Direttiva 96/71/CE – Articolo 1, paragrafo 3 – Misure transitorie relative alla libera circolazione delle persone in Austria»

1. Nel procedimento dinanzi al Pesti Központi Kerületi Bíróság (Tribunale del distretto centrale di Pest, Ungheria) (in prosieguo: il «giudice del rinvio»), la Martin Meat Kft (in prosieguo: la «Martin Meat»), una società ungherese specializzata nella trasformazione di carni, chiede che venga dichiarata la responsabilità civile dei propri consulenti giuridici, in quanto questi ultimi avrebbero omesso di avvertire la Martin Meat che il suo contratto con la Alpenrind GmbH (in prosieguo: la «Alpenrind»), un macello stabilito in Austria, costituiva una cessione temporanea di lavoratori in Austria e che, di conseguenza, tali lavoratori non potevano essere assunti nel suddetto Stato membro senza ottenere un permesso di lavoro. Il giudice del rinvio chiede alla Corte chiarimenti sull'interpretazione del capitolo 1 dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 (2), che detta misure transitorie sulla libera circolazione delle persone nell'ambito dell'adesione dell'Ungheria all'Unione europea.

2. In primo luogo, il giudice del rinvio chiede se i lavoratori della Martin Meat fossero oggetto di «cessione temporanea» in Austria (il che, sulla base della sentenza *Vicoplus e a.* (3), vorrebbe dire che l'Austria aveva diritto di imporre agli stessi il possesso di un permesso di lavoro, conformemente al capitolo 1, punto 2, dell'allegato X (4)), o se essi fossero invece «distaccati» nel suddetto Stato membro. La Corte è poi invitata a chiarire

successivamente i criteri per distinguere tra «cessione temporanea» e «distacco» di manodopera.

3. In secondo luogo, il giudice del rinvio chiede se il regime specifico dei limiti transitori alla libera prestazione di servizi che comporta la temporanea circolazione di lavoratori in Austria e in Germania in taluni settori sensibili, indicati nel capitolo 1, punto 13, dell'allegato X, incida sull'ambito di applicazione del capitolo 1, punto 2, di tale allegato. Il giudice del rinvio si chiede se la semplice esistenza di tale regime specifico implichi che in altri settori (come quello della trasformazione delle carni), l'Austria non aveva il diritto di limitare, sulla base del punto 2, la cessione temporanea di lavoratori ungheresi sul proprio territorio durante il periodo transitorio di cinque anni successivi all'adesione.

Diritto dell'Unione

L'atto di adesione del 2003

4. L'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 stabilisce disposizioni transitorie applicabili nell'ambito dell'adesione dell'Ungheria all'Unione europea. Il capitolo 1, punto 1, di tale allegato, riguardante la libera circolazione delle persone, dispone in sostanza che le disposizioni dell'attuale articolo 45 TFUE e dell'articolo 56, primo comma, TFUE si applicano integralmente, per quanto attiene alla libera circolazione dei lavoratori e alla libera prestazione di servizi che comporta la temporanea circolazione dei lavoratori definita all'articolo 1 della direttiva 96/71/CE (5), fra l'Ungheria e gli altri Stati membri (con l'eccezione di Cipro e Malta), fatte salve solo le disposizioni transitorie di cui ai punti da 2 a 14.

5. I punti 2 e 5, relativi alla libera circolazione dei lavoratori, dispongono in particolare quanto segue (6):

«2. In deroga agli articoli da 1 a 6 del regolamento (CEE) n. 1612/68 (7), e fino alla fine del periodo di due anni dopo la data dell'adesione, [i vecchi] Stati membri (...) applicheranno le misure nazionali, o le misure contemplate da accordi bilaterali, che disciplinano l'accesso dei cittadini ungheresi al proprio mercato del lavoro. [I vecchi] Stati membri (...) possono continuare ad applicare tali misure fino alla fine del periodo di cinque anni dall'adesione.

(...)

5. Gli Stati membri che, alla fine del periodo di cinque anni di cui al punto 2, mantengono le disposizioni nazionali o le misure contemplate da accordi bilaterali possono, dopo averne informato la Commissione, continuare ad applicare dette misure fino alla fine del periodo di sette anni dalla data dell'adesione, qualora si verifichino o rischino di verificarsi gravi perturbazioni del mercato del lavoro. In mancanza di siffatta comunicazione, si applicano gli articoli da 1 a 6 del regolamento (CEE) n. 1612/68».

6. Il punto 13 riguarda la libera prestazione di servizi che comporta la temporanea circolazione di lavoratori ungheresi in Austria e Germania, nei settori sensibili ivi indicati (8). Il punto così recita:

«13. Per far fronte a gravi perturbazioni, o al rischio di gravi perturbazioni, di specifici settori sensibili di servizi dei rispettivi mercati del lavoro, che potrebbero verificarsi in talune regioni in seguito alla prestazione di servizi transnazionale di cui all'articolo 1 della direttiva 96/71/CE, la Germania e l'Austria, qualora applichino, in virtù delle norme transitorie di cui sopra, misure nazionali o misure contemplate da accordi bilaterali concernenti la libera circolazione di lavoratori ungheresi, possono, previa comunicazione alla Commissione, derogare [all'articolo 56, primo comma, TFUE] al fine di limitare, nel contesto della

prestazione di servizi da parte di imprese stabilite in Ungheria, la temporanea circolazione di lavoratori il cui diritto di svolgere un'attività lavorativa in Germania o in Austria è soggetto a misure nazionali.

(...).

7. L'elenco dei settori di servizi che possono essere interessati da tale deroga in Austria è il seguente: attività dei servizi connessi all'orticoltura; taglio, modellatura e finitura di pietre; fabbricazione di strutture metalliche e di parti di strutture; costruzioni, incluse le attività collegate; servizi di vigilanza; servizi di pulizia e di disinfestazione; attività infermieristica a domicilio; assistenza sociale non residenziale.

La direttiva 96/71

8. Il terzo considerando della direttiva 96/71 sottolinea che la realizzazione del mercato interno offre un quadro dinamico per la prestazione di servizi transnazionali inducendo un numero crescente di imprese a distaccare temporaneamente all'estero i loro dipendenti per eseguire lavori nel territorio di uno Stato membro diverso dallo Stato in cui essi sono abitualmente occupati.

9. Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, la direttiva 96/71 si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano lavoratori, a norma del paragrafo 3, nel territorio di uno Stato membro. L'articolo 1, paragrafo 3, dispone che la direttiva si applica nella misura in cui le dette imprese adottino una delle misure transnazionali seguenti:

«a) distaccano 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

(...)

c) distaccano, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente».

10. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 96/71, per «lavoratore distaccato» si intende «il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente».

Diritto austriaco

11. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, dell'Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (Legge sulla cessione temporanea dei lavoratori; in prosieguo: la «AÜG»), la cessione temporanea dei lavoratori consiste nel mettere i lavoratori a disposizione di un terzo ai fini dell'esecuzione di una prestazione lavorativa. L'articolo 4, comma 1, dell'AÜG dispone che, per stabilire l'esistenza di tale cessione, occorre prendere in considerazione la reale natura economica di una determinata situazione, e non la sua apparenza. L'articolo 4, comma 2, dell'AÜG detta i criteri per accertare quando i lavoratori sono temporaneamente ceduti.

12. Ai sensi dell'Ausländerbeschäftigungsgesetz (Legge sull'assunzione di lavoratori stranieri), applicabile ai lavoratori provenienti da nuovi Stati membri che erano soggetti a misure transitorie relative alla libera circolazione dei lavoratori, i suddetti lavoratori dovevano ottenere soltanto una conferma del distacco nel caso in cui fossero distaccati da un altro Stato membro dell'Unione nell'ambito di un contratto di servizi. Invece, in caso di cessione temporanea ai sensi dell'AÜG, essi dovevano possedere un permesso di lavoro.

Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali

13. Nel 2007 la Martin Meat ha stipulato un contratto con la Alpenrind (in prosieguo: il «contratto del 2007»). In base al contratto del 2007, la Martin Meat si impegnava a trasformare 25 semi carcasse di bovini alla settimana, da confezionare in forma di frattaglie pronte per la commercializzazione, nel macello ubicato a Salisburgo della Alpenrind, che quest'ultima concedeva in locazione alla Martin Meat. La Martin Meat avrebbe adempiuto il contratto avvalendosi di proprio personale, ossia di lavoratori ungheresi.

14. Il corrispettivo della Martin Meat dipendeva dal quantitativo di carne trasformata. L'Alpenrind aveva diritto di ridurre tale corrispettivo in caso di qualità difettosa della carne. La Martin Meat forniva parte delle attrezzature e degli strumenti necessari per la trasformazione, ma i suoi lavoratori utilizzavano anche macchinari dell'Alpenrind.

15. Inoltre, l'organizzazione del lavoro spettava alla Martin Meat e il suo capo unità impartiva direttive specifiche ai lavoratori. Il capo unità dell'Alpenrind dava al capo unità della Martin Meat le istruzioni relative ai pezzi che occorreva trasformare e al modo in cui occorreva procedere a tale operazione.

16. La Martin Meat chiedeva a Géza Simonfay e Ulrich Salburg (in prosieguo: i «consulenti giuridici») un parere circa la possibilità che il trasferimento in Austria dei lavoratori della Martin Meat per l'esecuzione del contratto del 2007 fosse soggetto a limitazioni transitorie in tale Stato membro e, in particolare, se i suddetti lavoratori dovessero avere un permesso di lavoro.

17. I consulenti giuridici informavano la Martin Meat che, poiché le attività di trasformazione e confezionamento non rientravano tra i settori tutelati elencati nel capitolo 1, punto 13, dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 e il contratto del 2007 implicava un distacco e non una cessione di manodopera, i suoi lavoratori avevano già diritto di lavorare in Austria senza permesso di lavoro anteriormente al 1° maggio 2011 (termine del periodo di sette anni successivo alla data di adesione dell'Ungheria all'Unione europea) (9).

18. Secondo le autorità austriache, però, il contratto del 2007 implicava una cessione temporanea di manodopera in Austria e, di conseguenza, tali lavoratori avrebbero dovuto avere un permesso di lavoro per svolgere la loro attività a Salisburgo. Pertanto, all'Alpenrind veniva inflitta un'ammenda pari a EUR 700 000, ammenda che, in forza del contratto del 2007, era a carico della Martin Meat. I ricorsi presentati in Austria dall'Alpenrind contro la suddetta ammenda, compresa un'istanza presentata dinanzi al Verwaltungsgerichtshof (Tribunale amministrativo supremo), venivano respinti.

19. Nel presente procedimento, la Martin Meat chiede ora di essere risarcita dai consulenti giuridici dinanzi agli organi giurisdizionali ungheresi per i pregiudizi causati da quello che essa considera un parere giuridico errato. In tale ambito, il giudice del rinvio ha chiesto una pronuncia pregiudiziale sulle seguenti questioni:

«1) Se, ai sensi dell'ordinamento dell'[UE], in particolare della definizione di «cessione temporanea di manodopera» prevista nella sentenza [Vicoplus e a.], si debba ritenere

che sussista una cessione temporanea di manodopera qualora il prestatore assuma l'obbligo di trasformare semi carcasce di bovini, avvalendosi di proprio personale, nel macello del committente, nei locali che quest'ultimo gli abbia affittato, e di confezionarle in forma di pacchetti pronti per essere commercializzati e sia remunerato in funzione dei chilogrammi di carne trasformata, fermo restando che al corrispettivo del prestatore pattuito per la trasformazione della carne deve essere applicata una riduzione in caso di qualità insufficiente, tenuto conto altresì del fatto che il prestatore effettua tale prestazione di servizi, nello Stato membro ospitante, per un unico committente e che è quest'ultimo ad occuparsi del controllo della qualità delle operazioni di trasformazione della carne.

- 2) Se il principio fondamentale contenuto nella sentenza [Vicoplus e a.], secondo cui si può assoggettare a limitazioni la cessione temporanea di manodopera durante il periodo di vigenza delle disposizioni transitorie relative alla libera circolazione dei lavoratori sancite dai Trattati di adesione [dei nuovi] Stati membri che hanno aderito all'Unione europea il 1° maggio 2004, sia applicabile anche a un trasferimento di lavoratori effettuato nell'ambito di una cessione temporanea di manodopera, mediante il quale un'impresa avente sede in [un nuovo] Stato membro trasferisce lavoratori in Austria, qualora tale trasferimento avvenga in un settore non oggetto di tutela ai sensi dei Trattati di adesione».

20. Osservazioni scritte sono state presentate dai consulenti giuridici, dall'Austria, dalla Germania, dall'Ungheria, dalla Polonia e dalla Commissione europea. Tutte le suddette parti, assieme alla Martin Meat, hanno presentato osservazioni orali all'udienza del 9 ottobre 2014.

Analisi

Osservazioni preliminari

21. L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 96/71 descrive come «distacco» tutte le situazioni previste dal paragrafo 3 del medesimo articolo, comprese le lettere a) e c) dello stesso. Nelle presenti conclusioni, tuttavia, farò riferimento alla situazione indicata all'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 96/71, come a un «distacco (di manodopera)» e alla situazione di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c) come a una «cessione temporanea (di manodopera)». Inoltre, userò i termini di «prestatore di servizi» e di «cliente» nell'ambito del distacco, e quelli di «fornitore di personale» e di «impresa utilizzatrice» nell'ambito della cessione temporanea.

22. Pur non trattandosi di una questione posta dal giudice del rinvio, è necessario esaminare, in via preliminare, se la Martin Meat, specializzata nella trasformazione di carni, rientri nell'ambito dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71 nel caso in cui essa effettui una cessione temporanea di manodopera ai sensi di tale disposizione. Il problema si pone in quanto la versione inglese dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), si riferisce ad azioni di «temporary employment undertaking or placement agency», il che sembra indicare che tale disposizione riguarda solo imprese specializzate nella cessione temporanea di manodopera. Tuttavia, molte delle altre versioni linguistiche ufficiali in cui l'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), è stato adottato nel 1996 utilizzano termini più ampi, il che indica che la disposizione si applica a tutte le imprese che effettuano cessione temporanea di manodopera in uno Stato membro (comprese quelle che non sono specializzate in cessione temporanea) (10).

23. Secondo costante giurisprudenza, data la necessità che le disposizioni del diritto dell'Unione vengano applicate, e quindi interpretate, in modo uniforme, in caso di dubbio il testo di una disposizione non può essere considerato isolatamente, in una delle sue versioni, ma deve venire interpretato e applicato alla luce dei testi redatti nelle altre lingue

ufficiali (11). In caso di divergenza fra le versioni linguistiche di un testo comunitario la disposizione di cui trattasi dev'essere intesa in funzione del sistema e della finalità della normativa di cui fa parte (12).

24. Alla luce di quanto sopra, sembra evidente che l'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71 non si applica esclusivamente alle imprese specializzate nella cessione temporanea (o nel collocamento) di lavoratori. Come chiarito dai considerando 6 e 13 della stessa, lo scopo di tale direttiva era quello di risolvere i problemi sollevati dalla transnazionalizzazione dei rapporti di lavoro coordinando le legislazioni degli Stati membri per definire un nucleo di norme vincolanti ai fini della protezione minima cui deve attenersi nel paese ospite il datore di lavoro che distacca dipendenti (13). Tale scopo sarebbe messo a repentaglio se queste norme vincolanti non fossero applicabili ai rapporti di lavoro tra un'impresa e i dipendenti da quest'ultima ceduti temporaneamente in uno Stato membro ospitante semplicemente perché tale impresa non è specializzata nella cessione temporanea (ma cede personale, per esempio, ad un'impresa attiva nello stesso settore in cui essa opera, stabilita però in un altro Stato membro). Del pari, ciò renderebbe ampiamente inoperanti i vari regimi di limitazioni transitorie alla libera circolazione delle persone nell'ambito del distacco e della cessione temporanea, previsti in numerosi allegati dell'Atto di adesione del 2003.

25. Da ultimo, devo sottolineare che il capitolo 1 dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 individua fasi diverse nelle limitazioni transitorie alla libera circolazione dei lavoratori. La prima è il periodo che va dal 1° maggio 2004 al 30 aprile 2006, la seconda dal 1° maggio 2006 al 30 aprile 2009 e l'ultima dal 1° maggio 2009 al 30 aprile 2011. Il presente rinvio pregiudiziale, relativo ai movimenti transfrontalieri nel 2007, interessa il secondo periodo di misure transitorie (quindi il capitolo 1, punto 2, dell'allegato X), durante il quale i vecchi Stati membri potevano applicare misure per regolare l'accesso ai rispettivi mercati del lavoro da parte di cittadini ungheresi, e pertanto derogare agli articoli da 1 a 6 del regolamento n. 1612/68 (14), senza dover dimostrare alcuna (minaccia di) gravi perturbazioni del loro mercato del lavoro.

Gli orientamenti forniti dalla giurisprudenza

26. Nella sentenza *Vicoplus e a.*, la Corte ha chiarito sia la portata delle limitazioni transitorie alla libera circolazione dei lavoratori nell'ambito dell'adesione della Repubblica di Polonia all'Unione europea, sia i criteri per distinguere tra cessione temporanea e distacco di manodopera. Il ragionamento seguito dalla Corte nel suddetto caso si applica per analogia nell'ambito dell'adesione della Repubblica di Ungheria all'Unione europea, in quanto le disposizioni contenute nel capitolo 1 dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 corrispondono, in sostanza, a quelle contenute nel capitolo 2 dell'allegato XII (15).

27. La Corte ha anzitutto richiamato la propria giurisprudenza secondo la quale l'attività consistente, per un'impresa, nel fornire, contro corrispettivo, manodopera che rimane dipendente di detta impresa, senza che nessun contratto di lavoro sia stipulato con l'utilizzatore, costituisce un'attività professionale che deve, in linea di principio, essere qualificata come servizio ai sensi dell'articolo 57 TFUE (16). Nel presente contesto aggiungo che, secondo una costante giurisprudenza, l'articolo 56 TFUE osta a che uno Stato membro imponga alle imprese stabilite in un altro Stato membro, che si rechino sul territorio del primo Stato per effettuarvi una prestazione di servizi e che abbiano alle loro dipendenze, in maniera regolare e stabile, dei cittadini di Stati terzi, l'obbligo di ottenere, per tali lavoratori, un permesso di lavoro (17).

28. La Corte ha poi spiegato che un'impresa che fornisce manodopera, anche se prestatore di servizi ai sensi del TFUE, esercita attività che hanno appunto lo scopo di far accedere dei lavoratori al mercato del lavoro dello Stato membro ospitante (18). Pur

rimanendo dipendente di detta impresa, il lavoratore ceduto ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71 è tipicamente destinato, durante il periodo della sua cessione temporanea, ad un posto in seno all'impresa utilizzatrice che altrimenti sarebbe stato occupato da un dipendente di quest'ultima (19).

29. Pertanto, le misure adottate dai vecchi Stati membri al fine di limitare la cessione temporanea di lavoratori cittadini dei nuovi Stati membri vanno considerate come misure *che disciplinano l'accesso di tali cittadini al mercato del lavoro* dei vecchi Stati membri in questione. Nell'ambito dell'adesione ungherese (anziché polacca), ciò significa che tali misure sono regolate, in particolare, dal capitolo 1, punto 2, dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 (20). Di conseguenza, durante il periodo transitorio di cinque anni successivi all'adesione, i vecchi Stati membri sono legittimati a subordinare la cessione temporanea di lavoratori ungheresi sul proprio territorio al possesso di un permesso di lavoro (21). Per contro, il distacco di lavoratori nell'ambito di un contratto di servizi non implica l'accesso al mercato del lavoro nei vecchi Stati membri. Pertanto, esso non può essere subordinato in tali Stati a limitazioni transitorie, sulla base delle suddette disposizioni.

30. Detta conclusione è coerente con lo scopo del capitolo 1, punto 2, dell'allegato X, il quale (come il capitolo 2, punto 2, dell'allegato XII relativo all'adesione della Polonia), mira ad evitare che, in seguito all'adesione, si verifichino perturbazioni sul mercato del lavoro dei vecchi Stati membri, dovute all'arrivo immediato di un numero elevato di lavoratori ungheresi (22). Il lavoratore ceduto temporaneamente entra direttamente in concorrenza con i lavoratori locali sul mercato del lavoro dello Stato membro ospitante (23). Sarebbe pertanto artificioso distinguere a seconda che il lavoratore in questione acceda al mercato del lavoro dello Stato membro ospitante indirettamente mediante un contratto di cessione temporanea di manodopera ovvero direttamente e in modo autonomo. In entrambi i casi, tale movimento di lavoratori (potenzialmente di ampia portata) può perturbare il mercato del lavoro nello Stato membro ospitante. Se la cessione temporanea di manodopera fosse esclusa dalla sfera di applicazione del capitolo 1, punto 2, dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003, questo rischierebbe di privare tale disposizione di una gran parte della sua utilità (24).

31. Nella sentenza *Vicoplus e a.* la Corte ha definito la cessione temporanea di manodopera come una prestazione di servizi fornita dietro retribuzione per la quale il lavoratore distaccato rimane alle dipendenze dell'impresa prestatrice, senza che alcun contratto di lavoro sia stipulato con l'impresa utilizzatrice (*primo criterio*); che detta prestazione è caratterizzata dal fatto che il trasferimento del lavoratore nello Stato membro ospitante costituisce l'oggetto stesso della prestazione di servizi effettuata dall'impresa prestatrice (*secondo criterio*) e che detto lavoratore svolge i suoi compiti sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice (*terzo criterio*) (25). Per contro, la Corte ha dichiarato che il fatto che il lavoratore torni nel suo Stato membro di origine al termine del distacco e che vi sia corrispondenza tra i compiti svolti dal lavoratore nello Stato membro ospitante e l'attività principale del suo datore di lavoro non sono criteri decisivi (26).

Questione n. 2: se nel 2007 l'Austria avesse il diritto di limitare la cessione temporanea di manodopera ungherese sul proprio territorio in tutti i settori

32. Mi occuperò anzitutto della seconda questione pregiudiziale. I consulenti giuridici affermano in sostanza che, a differenza di altri vecchi Stati membri (Germania esclusa), l'Austria non poteva limitare la cessione temporanea sul proprio territorio di lavoratori ungheresi durante il periodo transitorio di cinque anni successivi all'adesione (in base, quindi, al capitolo 1, punto 2, dell'allegato X), a meno che il trasferimento dei lavoratori non riguardasse uno dei settori sensibili elencati nel capitolo 1, punto 13, dell'allegato X. A loro avviso, sarebbe incompatibile con il regime specifico di cui al punto 13 permettere all'Austria di imporre limitazioni alla cessione temporanea di manodopera in tutti i settori. Nel caso in cui il parere dei consulenti giuridici sia corretto, è irrilevante che il contratto del 2007

costituisse o meno una cessione temporanea di manodopera. L'Austria non era in alcun caso legittimata a esigere dai lavoratori della Martin Meat un permesso di lavoro sulla base del capitolo 1, punto 2, dell'allegato X. Qualora, invece, il parere dei consulenti legali sia errato e il contratto del 2007 comportasse un distacco anziché una cessione temporanea di manodopera, il punto 13 di tale allegato non è di alcun ausilio, dal momento che la trasformazione di carni non rientra tra i settori sensibili elencati in tale disposizione.

33. A differenza dei consulenti giuridici, non vedo alcun motivo per cui il punto 13, che riguarda esclusivamente la *libera prestazione di servizi* in taluni settori sensibili in Austria e in Germania, limiterebbe la possibilità generale che il capitolo 1, punto 2, dell'allegato X conceda a due Stati membri di regolamentare il trasferimento di lavoratori ungheresi nel proprio territorio durante il periodo quinquennale successivo all'adesione (27). A mio avviso, i due punti hanno semplicemente una diversa sfera di applicazione.

34. Tale conclusione è coerente non solo con la struttura del capitolo 1 (28) e con il tenore letterale del punto 2 (che non fa distinzioni tra i 15 vecchi Stati membri), ma altresì con lo scopo di tale ultima disposizione. Come la Corte ha chiarito nella sentenza *Vicoplus e a.*, sia la decisione da parte di singoli lavoratori di intraprendere un nuovo lavoro sia la cessione temporanea di manodopera possono perturbare i mercati del lavoro nei vecchi Stati membri (29). L'Austria e la Germania, inoltre, sono stati i primi sostenitori delle misure transitorie finalizzate alla protezione dei mercati del lavoro dai previsti flussi di lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri successivamente all'adesione di questi ultimi all'Unione europea (30). Appare improbabile che l'Austria e la Germania abbiano accettato accordi in base ai quali, durante il periodo di cinque anni successivo all'adesione, esse avrebbero avuto un margine di manovra più limitato rispetto agli altri vecchi Stati membri per regolare il flusso in entrata di lavoratori ungheresi sul loro territorio; e non vedo alcuna ragione valida per interpretare tale tenore letterale in questo modo.

35. La risposta alla seconda questione, come da me riformulata, è pertanto affermativa.

Questione n. 1: quali parametri siano rilevanti per valutare se vi sia stata cessione temporanea di manodopera

36. Come ho già indicato, nella sentenza *Vicoplus e a.* la Corte ha indicato tre criteri cumulativi per individuare una cessione temporanea di manodopera (31).

37. Il *primo criterio* non aiuta a distinguere tra cessione temporanea e distacco di manodopera. Entrambi presuppongono l'esistenza di un rapporto di lavoro tra i lavoratori interessati e l'impresa che li distacca o che li cede temporaneamente. Mi concentrerò, pertanto, sul *secondo* e sul *terzo* criterio.

38. Rilevo, in via preliminare, che il fatto che una determinata situazione rientri nell'ambito dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera a) o c), della direttiva 96/71 non può dipendere esclusivamente dai termini del contratto di servizi. Occorre esaminare il modo in cui il contratto viene eseguito alla luce di tutte le circostanze rilevanti. In caso contrario, le parti dell'accordo potrebbero, tramite opportune condizioni contrattuali, aggirare le limitazioni transitorie alla libera circolazione dei lavoratori adottate sulla base dell'Atto di adesione del 2003.

39. Per quanto riguarda il *secondo* criterio, nella sentenza *Vicoplus e a.* la Corte ha distinto «la cessione temporanea dal trasferimento temporaneo di lavoratori che sono inviati in un altro Stato membro per effettuare dei lavori nell'ambito di una prestazione di servizi del loro datore di lavoro (...), essendo un trasferimento a tal fine (...) considerato dall'art. 1, n. 3, lett. a), della direttiva 96/71». La Corte ha sottolineato il fatto che, in questi ultimi casi, «il

trasferimento di lavoratori da parte del loro datore di lavoro in un altro Stato membro costituisce l'accessorio di una prestazione di servizi svolta da detto datore di lavoro in questo Stato», mentre nell'ambito della cessione temporanea «il trasferimento dei lavoratori in un altro Stato membro costituisce l'oggetto stesso di una prestazione di servizi transnazionale» (32).

40. Pertanto, il punto da cui partire è se, in una determinata situazione, l'enfasi sia posta sulla prestazione di un servizio *diverso* dalla cessione temporanea di manodopera ad un'impresa utilizzatrice (33). Un elemento essenziale nell'esaminare l'«oggetto stesso» del contratto è se quest'ultimo sia diretto ad uno specifico risultato che può essere distinto dalla cessione temporanea di manodopera e se il corrispettivo del prestatore del servizio sia basato su detto risultato. Naturalmente, il prezzo di taluni servizi si fonda essenzialmente sulla quantità di lavoro (che in alcuni casi riflette il numero di lavoratori) necessaria per fornirli. Questo tuttavia non implica necessariamente che vi sia stata una cessione temporanea di lavoratori, anche se nel contratto di servizio (o nel preventivo dello stesso) si fa riferimento a tale informazione. Quello che importa è se il prezzo che il cliente accetta di pagare sia il corrispettivo di un servizio chiaramente distinto dalla cessione temporanea di personale.

41. Nelle conclusioni relative alla sentenza *Vicoplus e a.*, l'avvocato generale Bot faceva l'esempio di un contratto di servizio in cui un'impresa (A) specializzata nell'installazione di software s'impegna ad inviare i propri ingegneri presso un'impresa (B), situata in un altro Stato membro, al fine di sviluppare il sistema informatico di quest'ultima. L'oggetto di tale contratto, che pure implica un trasferimento transnazionale di lavoratori, consiste nella realizzazione di una prestazione di servizi informatici (eventualmente in combinazione con la fornitura di apparecchi elettronici). Esso pertanto implica un distacco di lavoratori (34). Supponiamo invece che l'impresa A si impegni a inviare personale che trascorra un anno di lavoro presso un'impresa (C) specializzata nello sviluppo di giochi elettronici, al fine di coadiuvarla nello sviluppo di un nuovo gioco. L'impresa A riceve ogni mese dall'impresa C un compenso calcolato su base forfettaria per lavoratore e per giorno di lavoro. L'oggetto di tale contratto è chiaramente quello di mettere personale specifico a disposizione dell'impresa C. A condizione che i lavoratori distaccati eseguano la loro prestazione lavorativa sotto il controllo e la direzione dell'impresa C (35), questo evidentemente costituisce una cessione di manodopera.

42. Il contratto del 2007 era un contratto di trasformazione (e confezionamento) di carni o un contratto di cessione di manodopera?

43. In base alle informazioni disponibili, non ho dubbi che si tratti del primo caso. La *Martin Meat* si impegna a trasformare settimanalmente per la *Alpenrind* 25 semi carcasse di bovini da confezionare in forma di frattaglie, pronte per la commercializzazione. I consulenti giuridici in udienza hanno sostenuto che la *Martin Meat* stabiliva liberamente il numero di lavoratori necessari per l'esecuzione del contratto del 2007. Il corrispettivo della *Martin Meat* dipendeva, inoltre, dal quantitativo di carni trasformate. La *Alpenrind* aveva diritto di ridurre il corrispettivo in caso di qualità difettosa della carne. Tutti i suddetti elementi tendono a confermare che il trasferimento di lavoratori ungheresi di cui trattasi nel procedimento principale non costituiva l'«oggetto stesso» del contratto del 2007. Esso era accessorio rispetto alla prestazione alla *Alpenrind* di servizi di trasformazione e di confezionamento di carni.

44. La Commissione, sostenuta in udienza dal governo ungherese, afferma in sostanza che la distinzione tra cessione temporanea e distacco di manodopera andrebbe effettuata con riferimento al soggetto che sostiene il *rischio economico* in base al contratto (36). A suo avviso, se tali rischi gravano principalmente sul prestatore di servizi, ciò sembra indicare che il contratto implica un distacco e non una cessione temporanea.

45. Per quanto mi consta, tuttavia, questo non è un parametro decisivo.

46. Vero è che di solito sul prestatore di servizi grava il rischio legato alla mancata attuazione totale o parziale del contratto o alla sua inadeguata esecuzione. Come osservato correttamente dal governo polacco, tuttavia, la natura dei rischi economici sostenuti nell'ambito di un contratto di servizi e il modo in cui tali rischi sono ripartiti tra le parti sono meno indicativi al fine di stabilire se si sia o meno verificata una cessione temporanea di manodopera che in merito al mercato per i servizi di cui trattasi e ai termini specifici concordati dalle parti in ogni singolo contratto.

47. Infatti, da un lato, un'impresa che cede manodopera potrebbe comunque sostenere parte dei rischi legati all'esecuzione del contratto. Per esempio, il contratto potrebbe stabilire che il fornitore di personale è tenuto a sostituire un lavoratore ceduto assente dal lavoro (ad esempio per motivi di salute) a proprie spese o, in alternativa, a indennizzare l'impresa utilizzatrice. Questo dettaglio non influirebbe sull'oggetto del contratto, che è la cessione temporanea di manodopera.

48. Dall'altro lato, rischi economici sostanziali legati all'esecuzione di un contratto di servizi potrebbero gravare sul cliente. Per esempio, il contratto del 2007 avrebbe potuto prevedere a carico della Alpenrind il rischio di un eventuale ritardo nella produzione dovuto ad una momentanea indisponibilità della manodopera della Martin Meat, o l'acquisto e la copertura assicurativa a carico della Alpenrind dei macchinari necessari per la trasformazione e il confezionamento delle carni (37). Tuttavia, il semplice fatto che il cliente accetti di sostenere taluni rischi economici non modifica l'oggetto del contratto che – per quanto mi consta – era la prestazione di un servizio diverso dalla cessione temporanea di personale.

49. Del pari, il fatto che l'esecuzione del contratto avvenga nei locali del cliente/impresa utilizzatrice, che in questo caso sia pagato l'affitto, che il cliente/impresa utilizzatrice provveda alla formazione dei lavoratori interessati, e che si tratti dell'unico cliente/impresa utilizzatrice nello Stato membro ospitante, non sono parametri decisivi al fine di distinguere tra cessione temporanea e distacco. La presenza o l'assenza di ciascuno di tali fattori dipenderà dal mercato del servizio di cui trattasi e dai termini del contratto.

50. Anche se i lavoratori messi a disposizione di un'impresa utilizzatrice spesso lavorano nei locali di quest'ultima e ne utilizzano le apparecchiature, la situazione può non essere sempre necessariamente in tali termini. Supponiamo che il corrispettivo della Martin Meat consistesse in un compenso per lavoratore e per giorno di lavoro e che i suoi lavoratori fossero soggetti al controllo e alla direzione della Alpenrind, per cui i lavoratori della Martin Meat risultavano ceduti temporaneamente alla Alpenrind. Tale constatazione non verrebbe meno se i lavoratori interessati svolgessero le loro prestazioni per la Alpenrind in locali appartenenti alla Martin Meat. Per contro, non è insolito che il personale distaccato di un prestatore di servizi lavori nei locali del cliente e ne utilizzi le apparecchiature.

51. Del pari, il fatto che il cliente/impresa utilizzatrice provveda alla formazione del personale interessato non è decisivo. La sua importanza dipenderà dall'attività in questione e dai termini del contratto. Per esempio, le parti di un contratto di servizio che comporta un distacco di manodopera potrebbero concordare che il cliente fornisca una formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro o sulla propria storia e strategia commerciale. Analogamente, può sussistere tanto una cessione temporanea quanto un distacco nel caso in cui il prestatore di servizi/fornitore di personale abbia un unico cliente/impresa utilizzatrice nello Stato membro ospitante, il che può dipendere, inter alia, dalle capacità del prestatore di servizi/fornitore di personale, dalla natura dei servizi

interessati, o semplicemente dal fatto che il prestatore di servizi/fornitore di personale non è (ancora) noto nello Stato membro ospitante.

52. Il *terzo criterio* verte sul se il lavoratore «lavor[i] sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice» (38).

53. Nell'ambito della cessione temporanea, è l'impresa utilizzatrice che organizza il lavoro, impartisce ai lavoratori interessati le direttive su come svolgere i loro compiti e controlla il rispetto di tali istruzioni (39). Nella sentenza *Vicoplus e a.* (40) la Corte ha chiarito che «[c]iò è il corollario del fatto che siffatto lavoratore non effettua il suo lavoro nell'ambito di una prestazione di servizi svolta dal suo datore di lavoro nello Stato membro ospitante».

54. Come si può inferire da tale affermazione, il secondo e il terzo criterio sono strettamente connessi. Di solito l'oggetto del contratto fornisce utili indicazioni riguardo a chi esercita il controllo e la direzione sul/sui lavoratore/i interessato/i. Se il corrispettivo è basato in sostanza sulla quantità di lavoro svolta da ciascun lavoratore anziché su un servizio chiaramente distinto dalla cessione temporanea del personale, l'impresa utilizzatrice si avvarrà molto probabilmente della possibilità di impartire precise istruzioni ai suddetti lavoratori riguardo al modo di svolgere le proprie prestazioni e anche di vigilare sul rispetto di tali istruzioni. In tal modo, l'impresa utilizzatrice cercherà semplicemente di fare il miglior uso possibile del personale ad essa ceduto. Se, invece, il corrispettivo viene calcolato con riferimento ad un servizio distinto dalla cessione temporanea di personale, è molto probabile che i lavoratori rimangano sotto il controllo e la direzione del prestatore di servizi. In tal caso, è il prestatore di servizi e non il cliente ad avere interesse a che i lavoratori vengano utilizzati nel modo più efficiente al fine di fornire il servizio di cui trattasi.

55. È essenziale, in tale contesto, distinguere tra il controllo e la direzione esercitati sui lavoratori stessi e la verifica, da parte del cliente, che il contratto di prestazione di servizi sia eseguito correttamente. Come sottolineato dai consulenti giuridici, è normale che un cliente verifichi in una maniera o nell'altra che il servizio prestato sia conforme al contratto. Inoltre, a seconda delle circostanze, un cliente può impartire talune istruzioni ai lavoratori del prestatore di servizi riguardo al modo in cui il contratto di prestazione di servizi dovrebbe essere eseguito. Ciò tuttavia non implica «direzione» o «controllo» sul personale del prestatore di servizi. I lavoratori restano subordinati al prestatore di servizi, che è il solo competente ad adottare le misure che ritiene appropriate nei confronti dei lavoratori nel caso in cui non abbiano eseguito le loro prestazioni come avrebbero dovuto.

56. Nel procedimento principale emerge, in particolare dall'ordinanza di rinvio e dalle osservazioni orali della *Martin Meat*, che il capo unità della *Alpenrind* dava al capo unità della *Martin Meat* le istruzioni relative ai pezzi di carne che occorreva trasformare e al modo in cui occorreva procedere a tale operazione, e verificava la conformità delle confezioni prodotte con tali istruzioni. Risulta inoltre che la *Alpenrind* forniva informazioni sulle norme in tema di salute e sicurezza che i lavoratori della *Martin Meat* dovevano osservare nell'eseguire le loro prestazioni. La *Martin Meat* ha spiegato in udienza che essa rimaneva la sola responsabile per l'organizzazione del lavoro, che il suo capo unità distribuiva i compiti tra i lavoratori interessati, impartiva loro istruzioni specifiche in ungherese su come trasformare e confezionare le carni (conformemente alle direttive della *Alpenrind*) e vigilava sul rispetto di tali direttive. Non è stato indicato che la *Alpenrind* potesse adottare misure individuali nei confronti dei lavoratori della *Martin Meat*. Le informazioni messe a disposizione della Corte indicano che le direttive impartite dalla *Alpenrind* non pregiudicavano il controllo e la direzione da parte della *Martin Meat* sui propri lavoratori.

57. In ultima analisi, spetta al giudice nazionale vagliare i fatti. Ciò premesso, sulla base dei materiali depositati dinanzi alla Corte, non ho dubbi nel concludere che il trasferimento di

lavoratori di cui al procedimento principale costituiva un distacco [articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 96/71] e non una cessione temporanea [articolo 1, paragrafo 3, lettera c)].

58. Nel caso in cui la Corte concordi con la mia conclusione, e il giudice nazionale confermi sulla base dei fatti che il contratto del 2007 comportava un distacco e non una cessione temporanea di lavoratori della Martin Meat alla Alpenring, occorre soffermarsi sulle conseguenze di tale situazione. Ho suggerito che i consulenti giuridici avevano erroneamente concluso che l'esistenza del punto 13 dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003 impediva all'Austria di invocare il punto 2 dell'allegato stesso con riguardo alle attività economiche che non rientravano tra i settori sensibili elencati nel punto 13. Essi tuttavia hanno reso un parere corretto informando la Martin Meat che le autorità austriache non avevano diritto di esigere dal personale ungherese della Martin Meat il possesso di permessi di lavoro per eseguire il contratto del 2007 con la Alpenring. La probabile conseguenza – poiché la conclusione cui si è giunti nel parere giuridico (nessun obbligo di permesso di lavoro) era corretta, anche se parte del ragionamento a sostegno di tale conclusione era forse erroneo – è che i consulenti giuridici non siano incorsi in responsabilità.

59. Malgrado ciò, le autorità austriache hanno inflitto alla Alpenring un'ammenda di EUR 700 000 a causa del fatto che il personale della Martin Meat era privo di permesso di lavoro: un'ammenda che, a termini del contratto del 2007, è stata posta a carico della Martin Meat. I ricorsi della Alpenring contro tale ammenda sono stati respinti. In particolare, il Tribunale amministrativo supremo austriaco, pronunciandosi sul ricorso in ultima istanza, non ha proposto un rinvio pregiudiziale alla Corte ai sensi dell'articolo 267 TFUE. Probabilmente, tale giudice ha ritenuto che la questione di diritto dell'Unione costituisse un *acte clair* nei confronti della Alpenring (e, per associazione, della Martin Meat).

60. Il risultato è assai infelice. Un rinvio pregiudiziale proposto dal Tribunale amministrativo supremo conformemente allo spirito dell'articolo 267, terzo comma, TFUE avrebbe fornito tempestivamente le indicazioni necessarie per risolvere la questione a favore della Alpenring e l'ammenda sarebbe stata annullata. Di fatto, si è lasciato pagare alla Martin Meat un'ammenda cospicua che, sulla suddetta base, non sarebbe mai stata irrogata in quanto l'obbligo di permesso di lavoro imposto al personale della Martin Meat era in contrasto con l'allegato X dell'Atto di adesione del 2003. La Martin Meat potrebbe ora dover chiedere in Austria un'adeguata consulenza per vagliare le possibilità di far dichiarare la responsabilità extracontrattuale dell'Austria dinanzi ai giudici nazionali, tenendo presenti i fattori individuati nella giurisprudenza della Corte riguardo alla responsabilità di uno Stato membro per i danni causati a privati da una violazione del diritto dell'Unione commessa da un giudice nazionale di ultima istanza (41).

Conclusione

61. Alla luce delle considerazioni che precedono, suggerisco alla Corte di rispondere alle questioni proposte dal Pesti Központi Kerületi Bíróság nel modo seguente:

- 1) La libera prestazione di servizi e la definizione di «servizi» contenuta (rispettivamente) negli articoli 56 e 57 TFUE non ostano a che la Repubblica austriaca, nel corso del periodo transitorio previsto nel capitolo 1, punto 2, dell'allegato X dell'Atto di adesione del 2003, subordini al possesso di un permesso di lavoro la cessione temporanea di lavoratori cittadini ungheresi sul proprio territorio, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71/CE.
- 2) Nell'accertare se un servizio che comporta un trasferimento temporaneo di lavoratori costituisca una cessione di manodopera ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71 o un distacco di lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3,

lettera a), sulla base dei criteri individuati dalla Corte nella sentenza *Vicolpus e a.* (da C-307/09 a C-309/09, EU:C:2011:64), le autorità nazionali debbono considerare, in particolare, se il contratto miri ad uno specifico risultato che può essere distinto dalla cessione temporanea di manodopera, se il corrispettivo sia basato su tale risultato, e chi effettivamente organizza il lavoro, impartisce le direttive ai lavoratori interessate su come eseguire le loro prestazioni e controlla se essi stiano lavorando nel rispetto di tali direttive.

1 – Lingua originale: l'inglese.

2 – Atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica ceca, della Repubblica di Estonia, della Repubblica di Cipro, della Repubblica di Lettonia, della Repubblica di Lituania, della Repubblica di Ungheria, della Repubblica di Malta, della Repubblica di Polonia, della Repubblica di Slovenia e della Repubblica slovacca e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea (in prosieguo: l'«Atto di adesione del 2003») (GU 2003 L 236, pag. 33). Utilizzerò l'espressione «vecchi Stati membri» per indicare gli Stati già membri dell'Unione all'epoca dell'adesione, e l'espressione «nuovi Stati membri» per riferirmi agli Stati che hanno aderito all'Unione il 1° maggio 2004.

3 – Sentenza *Vicolpus e a.* (da C-307/09 a C-309/09, EU:C:2011:64).

4 – V. paragrafo 39 infra.

5 – 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).

6 – I punti 3, 4, da 6 a 12 e 14 non sono rilevanti ai fini del presente giudizio.

7 – Regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio, del 15 ottobre 1968, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU L 257, pag. 2). Tale regolamento è stato abrogato dal regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione (GU 2011 L 141, pag. 1). Quest'ultimo regolamento, tuttavia, non è rilevante per il procedimento nella causa principale *ratione temporis*.

8 – Detto regime è diverso dalle specifiche limitazioni alla libera prestazione dei servizi di cui al capitolo 2 dell'allegato X, in relazione alla direttiva 97/9/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 3 marzo 1997 (GU L 84, pag. 22), relativa ai sistemi di indennizzo degli investitori, e la direttiva 2000/12/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 marzo 2000, relativa all'accesso all'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio (GU L 126, pag. 1). Neppure tale capitolo è rilevante ai fini del presente giudizio.

9 – Dato che, di per sé, il parere giuridico non risulta far parte del fascicolo nazionale depositato dinanzi alla Corte, ho basato la narrazione dei fatti sull'ordinanza di rinvio e sulle osservazioni presentate dai consulenti giuridici.

10 – V., ad esempio, la versione francese («*détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition (...)*»), la versione neerlandese («*als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een*

ontvangende onderneming (...)), quella tedesca («als Leiharbeitsunternehmen oder als *einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen* einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden...»), la versione italiana («distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto *imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori...*»), o quella svedese («I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller *företag som ställer arbetskraft till förfogande (...)*») (il corsivo è mio).

[11](#) – V., per esempio, sentenza Profisa (C-63/06, EU:C:2007:233, punto 13 e giurisprudenza ivi citata).

[12](#) – Sentenza Profisa (EU:C:2007:233, punto 14 e giurisprudenza ivi citata).

[13](#) – V., in tal senso, sentenza Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punto 59).

[14](#) – Tali disposizioni, che si trovano nella parte I, titolo I, del regolamento n. 1612/68 («Accesso all'impiego»), riguardano l'accesso al mercato stesso del lavoro. Gli articoli da 7 a 9 (titolo II) si riferiscono alla parità di trattamento tra lavoratori nazionali e migranti. Gli articoli da 10 a 12 (che in alcune versioni costituiscono il «titolo III») riguardano le famiglie dei lavoratori. Gli articoli da 7 a 12 non rientravano nel regime transitorio di cui al capitolo 1 dell'allegato X ed erano pertanto applicabili ai lavoratori ungheresi a partire dal 1° maggio 2004. Con riguardo alle misure transitorie successive all'adesione della Repubblica portoghese alla Comunità, v. per analogia sentenza Lopes da Veiga, (9/88, EU:C:1989:346, punti 9 e 10).

[15](#) – La stessa conclusione si applica per quanto riguarda la circolazione dei lavoratori dalla Repubblica Ceca (capitolo 1 dell'allegato V), dall'Estonia (Capitolo 1 dell'allegato VI), dalla Lettonia (capitolo 1 dell'allegato VIII), dalla Lituania (capitolo 2 dell'allegato IX), dalla Slovenia (capitolo 2 dell'allegato XIII) e dalla Slovacchia (capitolo 1 dell'allegato XIV).

[16](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

[17](#) – Sentenze Vander Elst (C-43/93, EU:C:1994:310, punto 26), Commissione/Lussemburgo (C-445/03, EU:C:2004:655, punto 24) e Commissione/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, punto 40).

[18](#) – Sentenze Rush Portuguesa (C-113/89, EU:C:1990:142, punto 16) e Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 30).

[19](#) – Sentenza Vicoplus e a., EU:C:2011:64, punto 31.

[20](#) – Sentenze Rush Portuguesa (EU:C:1990:142, punti 14 e 16) e Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 32).

[21](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 41).

[22](#) – Sentenze Lopes da Veiga (EU:C:1989:346, punto 10) e Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

[23](#) – Conclusioni dell’avvocato generale Bot nella sentenza Vicoplus e a. (da C-307/09 a C-309/09, EU:C:2010:510, paragrafo 71).

[24](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 35). V. anche le conclusioni dell’avvocato generale Bot nella sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2010:510, paragrafo 51).

[25](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 51).

[26](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punti 49 e 50).

[27](#) – V. sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 41).

[28](#) – V, supra, paragrafi da 4 a 12.

[29](#) – V. supra, paragrafo 40.

[30](#) – S. Currie, *Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union* Ashgate, Farnham, 2008, pagg. 21 e 22.

[31](#) – V. supra, paragrafo 41.

[32](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punto 46; il corsivo è mio).

[33](#) – Tale servizio, come nel procedimento principale, può consistere nello svolgimento di prestazioni lavorative dirette alla produzione di beni.

[34](#) – Conclusioni dell’avvocato generale Bot nella sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2010:510, paragrafo 65).

[35](#) – V. sul punto infra, paragrafi da 62 a 66.

[36](#) – Vi è un grado di incertezza nelle osservazioni delle parti riguardo a se questo possa costituire un ulteriore (quarto) criterio o se faccia parte del secondo criterio individuato nella sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64).

[37](#) – Non sto facendo congetture sul se il contratto del 2007 contenesse o meno tali previsioni. Lo ignoro e, in ogni caso, l’accertamento dei fatti compete al giudice nazionale. Mi limito semplicemente a usare questi esempi per chiarire il mio ragionamento.

[38](#) – Sentenza Vicoplus e a. (EU:C:2011:64, punti 47 e 48). V. altresì articolo 1, paragrafo 1, e articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327, pag. 9).

[39](#) – Come affermato dall'avvocato generale Bot nelle conclusioni relative alla sentenza *Vicoplus e a.* (EU:C:2010:510, paragrafo 63), deve sussistere «una subordinazione di fatto del lavoratore nei confronti dell'impresa utilizzatrice, per quanto concerne l'organizzazione, l'esecuzione e le condizioni di lavoro».

[40](#) – Sentenza *Vicoplus e a.* (EU:C:2011:64, punto 47).

[41](#) – V., inter alia, sentenze *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, punti da 53 a 56), e *Traghetti del Mediterraneo* (C-173/03, EU:C:2006:391, punto 32).