

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
NILS WAHL
presentate il 18 settembre 2014 (1)

Causa C-396/13

**Sähköalojen ammattiliitto ry
contro
Elektrobudowa Spółka Akcyjna**

[Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Satakunnan käräjäoikeus (Finlandia)]

«Libera circolazione dei lavoratori – Lavoratori distaccati – Crediti retributivi derivanti da un rapporto di lavoro – Regolamento (CE) n. 593/2008 (regolamento Roma I) – Scelta della legge applicabile – Articolo 8 – Legge applicabile a contratti individuali di lavoro – Articolo 14 – Cessione di crediti retributivi a un sindacato – Articolo 23 – Norme specifiche sui conflitti di legge in materia di obbligazioni contrattuali – Direttiva 96/71/CE – Articolo 3 – Nozione di “tariffe minime salariali” – Discrezionalità concessa agli Stati membri – Libera prestazione di servizi – Tutela previdenziale dei lavoratori»

Indice

I – Contesto normativo

A – Il diritto dell'Unione

1. Il regolamento Roma I

2. La direttiva 96/71

B – La normativa finlandese

II – Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali

III – Analisi

A – Il contesto

1. Il paradosso nella direttiva 96/71

2. L'approccio adottato nella giurisprudenza

B – Articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71: una regola di conflitto speciale

C – Tariffe minime salariali

1. I contratti collettivi di applicazione generale nel contesto della direttiva 96/71

2. La nozione

3. Gli elementi costitutivi del salario minimo

a) Ripartizione in classi retributive e inquadramento dei dipendenti in gruppi salariali

b) Gratifiche per ferie e il problema dei minimi salariali contrapposti

c) Indennità supplementari per incarichi lavorativi

i) Indennità giornaliera fissa

ii) Indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro

4. Considerazione dell'alloggio e dei buoni pasto ai fini del calcolo del salario minimo

5. L'eccezione fondata sull'ordine pubblico prevista dall'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva 96/71

IV – Conclusione

1. Un'impresa stabilita in Polonia distacca lavoratori in Finlandia per eseguire lavori presso il cantiere di una centrale nucleare. Ai sensi di contratti collettivi di «applicazione generale» (2) in Finlandia, nel settore interessato, i lavoratori godono di determinati diritti, fra cui quello a una retribuzione salariale minima costituita da vari elementi di diversa natura. Successivamente, i lavoratori cedono i crediti retributivi derivanti da tali contratti collettivi a un sindacato finlandese, che provvede ad avviare un procedimento nei confronti del datore di lavoro nell'intento di far rispettare i diritti in questione.

2. Si pongono due problemi. In primo luogo, il giudice del rinvio richiede chiarimenti in merito alla legge applicabile alla cessione di crediti retributivi. Benché il trasferimento a terzi (in questo caso, un sindacato) sia contemplato dall'ordinamento finlandese e, in questo particolare contesto, rappresenti addirittura una pratica comune, questa pratica sembra essere vietata ai sensi dell'ordinamento polacco (3). In secondo luogo, il giudice del rinvio si chiede in che modo interpretare la nozione di «tariffe minime salariali» ai fini della direttiva 96/71. Tale direttiva prevede che lo Stato membro ospitante garantisca un livello minimo di tutela (in materia, tra l'altro, di retribuzione) ai lavoratori distaccati sul proprio territorio. Da questo punto di vista, alla Corte si offre ora l'opportunità di rivisitare la propria copiosa giurisprudenza in questo campo e di fornire, per quanto possibile, una definizione positiva della nozione di tariffe minime salariali per quanto concerne i lavoratori distaccati.

I – Contesto normativo

A – *Il diritto dell'Unione*

1. Il regolamento Roma I (4)

3. Il regolamento Roma I determina l'ordinamento relativo agli obblighi contrattuali. In

questa sede, assume particolare rilevanza il considerando 23, in cui si dispone quanto segue:

«Per quanto riguarda i contratti conclusi da soggetti considerati deboli, è opportuno proteggere tali soggetti tramite regole di conflitto di leggi più favorevoli ai loro interessi di quanto non lo siano le norme generali».

4. Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, del regolamento, un contratto è disciplinato dalla legge scelta dalle parti.

5. L'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento contiene una norma specifica in merito alla legge applicabile a contratti individuali di lavoro, che recita come segue:

«Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo».

6. L'articolo 14 del regolamento Roma I determina la legge applicabile alla cessione volontaria e alla surrogazione contrattuale di crediti. L'articolo 14, paragrafo 2, stabilisce quanto segue:

«La legge che disciplina il credito ceduto o surrogato determina la cedibilità di questo, i rapporti tra cessionario o surrogato e debitore, le condizioni di opponibilità della cessione o surrogazione al debitore e il carattere liberatorio della prestazione fatta dal debitore».

7. L'articolo 23 del regolamento stabilisce quanto segue:

«(...) il presente regolamento non pregiudica l'applicazione delle disposizioni dell'ordinamento comunitario che, con riferimento a settori specifici, disciplinino i conflitti di leggi in materia di obbligazioni contrattuali».

2. La direttiva 96/71

8. La direttiva 96/71 disciplina il distacco dei lavoratori in altri Stati membri. Secondo il considerando 5, la direttiva 96/71 mira a conciliare, da un lato, lo sviluppo della libera prestazione transnazionale di servizi e, dall'altro, la necessità di una leale concorrenza e di misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori.

9. In base ai considerando 6 e 13 della direttiva 96/71, risulta inoltre che l'obiettivo della suddetta consiste nel coordinare le leggi degli Stati membri applicabili alla prestazione transnazionale di servizi. A tal fine vengono determinati i termini e le condizioni applicabili al rapporto di lavoro considerato, fra cui, specificamente, un nucleo di norme imperative di protezione minima che sono tenuti ad osservare, nello Stato membro ospitante, i datori di lavoro che distaccano lavoratori a titolo temporaneo sul territorio dello Stato membro in cui avviene la prestazione di servizi.

10. Per quanto riguarda la questione della legge applicabile, il considerando 11 precisa che la Convenzione di Roma non pregiudica l'applicazione di disposizioni del diritto dell'Unione che disciplinino, in settori specifici, i conflitti di leggi in materia di obbligazioni contrattuali.

11. L'articolo 3, nei limiti in cui rileva ai fini della presente fattispecie, recita come segue:

«1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese [che distaccano i lavoratori] 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:

(...)

- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;

(...)

Ai fini della presente direttiva, la nozione di tariffa minima salariale di cui al primo comma, lettera c), è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.

(...)

7. I paragrafi da 1 a 6 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori.

Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio.

8. Per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

(...)

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».

12. Nell'allegato alla direttiva sono elencate le attività di cui all'articolo 3, paragrafo 1, secondo trattino. Tali attività comprendono tutte le attività del settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici secondo quanto specificato nell'allegato in questione.

B – *La normativa finlandese*

13. La legge sui contratti di lavoro (5) contiene disposizioni relative ai contratti di lavoro stipulati fra datori di lavoro e dipendenti. L'articolo 7 del capo 1 di tale legge prevede la possibilità di cedere a terzi i crediti derivanti dal rapporto di lavoro senza previo consenso dell'altro contraente, laddove un credito derivante da tale contratto sia divenuto esigibile.

14. Ai sensi dell'articolo 7 del capo 2 della legge sui contratti di lavoro, che stabilisce le regole in materia di applicabilità generale dei contratti collettivi:

«Il datore di lavoro è tenuto a osservare almeno le prescrizioni previste da un contratto collettivo nazionale considerato rappresentativo del settore di cui trattasi (contratto collettivo di applicazione generale), relative alle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili alle mansioni svolte dal dipendente o a quelle ad esse più analoghe (...)».

15. La legge sui lavoratori distaccati (6) è applicabile, in conformità al suo articolo 1, all'attività svolta da un lavoratore distaccato in Finlandia in forza di un contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 1, contenuto nel capo 1 della legge sui contratti di lavoro.

16. L'articolo 2 della legge sui lavoratori distaccati disciplina le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati. Esso prevede l'applicazione, indipendentemente dalla legge che disciplina il rapporto lavorativo, di determinate disposizioni dell'ordinamento finlandese nella misura in cui le suddette risultino più favorevoli al lavoratore delle disposizioni di legge altrimenti applicabili. Fra tali disposizioni si annoverano quelle dei contratti collettivi di applicazione generale, a norma dell'articolo 7 di cui al capo 2 della legge sui contratti di lavoro, in materia di ferie annuali, di orario lavorativo e di sicurezza sul lavoro.

17. In forza dell'articolo 2 della legge sui lavoratori distaccati, questi ultimi hanno diritto a una tariffa salariale minima equivalente alla retribuzione specificata in un accordo collettivo a norma dell'articolo 7 del capo 2 della legge sui contratti di lavoro.

II – Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali

18. La presente causa ha come origine una controversia fra un sindacato finlandese, il Sähköalojen ammattiliitto ry (in prosiegua: il «sindacato»), e un'impresa polacca, la Elektrobudowa Spółka Akcyjna (in prosiegua: la «Elektrobudowa»). Oggetto della controversia sono i crediti retributivi di 186 lavoratori polacchi che, dopo aver concluso contratti di lavoro con la Elektrobudowa in Polonia, sono stati distaccati presso il cantiere di una centrale nucleare a Olkiluoto, in Finlandia. I lavori sono stati effettuati sotto la supervisione della filiale registrata della Elektrobudowa a Eurajoki (Finlandia).

19. I lavoratori di cui trattasi hanno individualmente ceduto al sindacato i propri crediti retributivi. I lavoratori sono iscritti al sindacato, che si è incaricato del recupero dei crediti retributivi davanti al giudice del rinvio. Essenzialmente, il sindacato afferma che la Elektrobudowa non ha retribuito i dipendenti in conformità ai contratti collettivi di lavoro applicabili al settore dell'energia elettrica e alle opere di impiantistica elettrica nel settore della tecnologia dell'edilizia (in prosiegua: i «contratti collettivi applicabili») (7). È infatti risaputo che tali contratti collettivi, cronologicamente successivi, sono stati dichiarati di applicazione generale in conformità con l'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71 e, ai sensi dell'allegato a detta direttiva, rientrano nel suo ambito di applicazione (8).

20. Più specificamente, il sindacato sostiene che la Elektrobudowa non ha rispettato i diritti minimi accordati ai lavoratori ai sensi dei contratti collettivi. I contratti in questione prevedono regole diverse per quanto riguarda la retribuzione minima oraria e la retribuzione a cottimo. Secondo il sindacato, la Elektrobudowa è venuta meno al suo obbligo,

conformemente a tali contratti, di offrire al lavoratore la possibilità di effettuare lavoro a cottimo onde aumentare il livello delle retribuzioni. Dal momento che il lavoro avrebbe dovuto essere offerto in base a tale modalità, si impone il pagamento di uno speciale salario a cottimo garantito. Oltre a ciò, contrariamente a quanto previsto dai contratti collettivi, i lavoratori non sono stati individualmente inquadrati in gruppi salariali. Il sindacato sostiene inoltre che i lavoratori hanno diritto, secondo quanto specificato nei contratti collettivi, a una gratifica per ferie, a un'indennità giornaliera fissa e a un'indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro.

21. Da parte sua, la Elektrobudowa sostiene che la controversia riguarda esclusivamente i lavoratori distaccati e l'impresa. A suo giudizio questo dipende dal fatto che la cessione di crediti a terzi non è possibile ai sensi del codice del lavoro polacco, che non consente a un dipendente di rinunciare al diritto alla retribuzione derivante dal contratto di lavoro o di cederlo a terzi. Dal momento che la legge applicabile ai contratti di lavoro individuali e alle relazioni e ai diritti da essi derivanti è, secondo la Elektrobudowa, quella polacca, i crediti non possono essere legalmente ceduti al sindacato. Inoltre, per quanto concerne il livello di retribuzione appropriato per il lavoro svolto, la Elektrobudowa sostiene l'incompatibilità dei crediti retributivi con la direttiva 96/71 e/o con l'articolo 56 TFUE.

22. In risposta alle osservazioni della Elektrobudowa in merito alla credibilità dei crediti, il sindacato ribadisce la validità della cessione, affermando che i crediti si fondano su lavoro prestato in Finlandia e che i lavoratori interessati sono anche membri del sindacato che agisce in veste di ricorrente nel procedimento dinanzi al giudice del rinvio. Proibire la cessione equivarrebbe, secondo il sindacato, a una violazione di vari diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

23. Nutrendo dubbi in merito alla corretta interpretazione del diritto dell'Unione, il Satakunnan käräjäoikeus (tribunale di primo grado della regione di Satakunta) ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se un sindacato che agisca nell'interesse dei lavoratori possa far valere direttamente l'articolo 47 della [Carta] quale fonte immediata di diritti avverso un prestatore di servizi di un altro Stato membro in una situazione in cui la norma che si afferma essere contraria all'articolo 47 (ossia l'articolo 84 del Codice del lavoro polacco) è una norma meramente nazionale.
- 2) Se derivi dal diritto dell'Unione, in particolare dal principio della tutela giurisdizionale effettiva sancito dall'articolo 47 della [Carta] e dagli articoli 5, secondo comma, e 6 della direttiva 96/71, in combinato disposto con la libertà di associazione sindacale, garantita dall'articolo 12 della [Carta], nell'ambito di un procedimento giurisdizionale relativo a crediti esigibili nello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa ai sensi della menzionata direttiva, che un giudice nazionale debba astenersi dall'applicare una norma del diritto del lavoro dello Stato di origine dei lavoratori la quale osta alla cessione di un credito retributivo a fini di riscossione ad un sindacato dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa, allorché la corrispondente norma di quest'ultimo Stato permetta la cessione del credito retributivo dovuto, e quindi dello status di soggetto legittimato ad agire, a fini di riscossione, ad un sindacato del quale sono membri tutti i lavoratori i quali hanno ceduto il loro credito a fini di riscossione.
- 3) Se le clausole del protocollo n. 30 allegato al Trattato FUE debbano essere interpretate nel senso che anche i giudici nazionali situati in uno Stato diverso dalla Polonia o dal Regno Unito sono tenuti a prenderle in considerazione qualora la controversia in questione presenti elementi di collegamento importanti con la Polonia, ed in particolare quando la legge applicabile ai contratti di lavoro è la legge polacca. In

altre parole, se tale protocollo impedisca a un giudice finlandese di dichiarare che le leggi, norme o disposizioni, prassi o misure amministrative della Polonia sono in contrasto con principi, libertà e diritti fondamentali sanciti dalla [Carta].

- 4) Se l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento Roma I debba essere interpretato, tenendo conto dell'articolo 47 della [Carta], nel senso che vieta l'applicazione della legislazione di uno Stato membro ai sensi della quale è vietato cedere crediti e diritti derivanti da un rapporto di lavoro.
- 5) Se l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento Roma I debba essere interpretato nel senso che la legge applicabile alla cessione dei crediti derivanti da un contratto di lavoro è la legge applicabile al contratto di lavoro in questione a norma del regolamento n. 593/2008, a prescindere dal fatto che sul contenuto del singolo diritto fatto valere influiscano anche disposizioni di un'altra legge.
- 6) Se l'articolo 3 della direttiva 96/71, letto alla luce degli articoli 56 TFUE e 57 TFUE, debba essere interpretato nel senso che la nozione di tariffe minime salariali include la retribuzione oraria di base a seconda dell'inquadramento in gruppi salariali, il salario garantito per il lavoro a cottimo, la gratifica per ferie, l'indennità giornaliera fissa e l'indennità per il tragitto giornaliero, conformemente alla definizione di tali condizioni di lavoro in un contratto collettivo di applicazione generale rientrante nell'allegato a tale direttiva.
 - 6.1. Se gli articoli 56 TFUE [e 57 TFUE] e/o l'articolo 3 della direttiva 96/71 debbano essere interpretati nel senso che, nella normativa nazionale (contratto collettivo di applicazione generale) del cosiddetto "Stato ospitante", gli Stati membri impongono a prestatori di servizi di altri Stati membri l'obbligo di pagare un'indennità per il tragitto e un'indennità giornaliera ai lavoratori distaccati sul loro territorio, tenendo conto del fatto che, secondo la normativa nazionale in parola, qualunque lavoratore distaccato viene considerato in regime di trasferta di lavoro per tutta la durata del distacco, il che conferisce loro il diritto sia alle indennità per il tragitto che alle indennità giornaliere.
 - 6.2. Se gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE e/o l'articolo 3 della direttiva 96/71 debbano essere interpretati nel senso che essi non permettono ad un giudice nazionale di rifiutare di riconoscere la ripartizione dei lavoratori in classi di salario, concepita ed applicata da una società di un altro Stato membro nel suo Stato di origine, qualora la stessa sia stata effettuata.
 - 6.3. Se gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE e/o l'articolo 3 della direttiva 96/71 debbano essere interpretati nel senso che essi permettono al datore di lavoro di un altro Stato membro di fissare validamente, ed in maniera vincolante per il giudice dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa, l'inquadramento dei lavoratori in gruppi salariali in una situazione in cui nel contratto collettivo di applicazione generale di quest'ultimo Stato si esige di porre in essere un inquadramento in gruppi salariali diverso quanto al risultato finale, oppure se lo Stato membro ospitante, nel quale sono stati distaccati i lavoratori del prestatore di servizi dell'altro Stato membro, possa imporre al prestatore di servizi di rispettare le disposizioni relative ai criteri di inquadramento dei lavoratori in categorie salariali.
 - 6.4. Se, nell'interpretare l'articolo 3 della direttiva 96/71, letto alla luce degli articoli 56 TFUE e 57 TFUE, occorra considerare l'accollo dei costi di alloggio imposto al datore di lavoro dal contratto collettivo di lavoro menzionato nella sesta questione ed i buoni pasto accordati conformemente al

contratto di lavoro concluso dal prestatore di servizi di un altro Stato membro come rimborsi delle spese sostenute a causa del distacco oppure come rientrante nella nozione di tariffe minime salariali ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71.

6.5. Se l'articolo 3 della direttiva 96/71, in combinato disposto con gli articoli 56 TFUE e 57 TFUE, possa essere interpretato nel senso che un contratto collettivo di lavoro di applicazione generale dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa debba considerarsi giustificato da esigenze di ordine pubblico nell'interpretare la questione del salario a cottimo, dell'indennità di viaggio e delle indennità giornaliera».

24. Nel presente procedimento, hanno presentato osservazioni scritte il Sähköalojen ammattiliitto e l'Elektrobudowa, nonché i governi finlandese, belga, danese, tedesco, austriaco, polacco, svedese e norvegese e la Commissione. All'udienza dell'11 giugno 2014, hanno presentato osservazioni orali il Sähköalojen ammattiliitto e l'Elektrobudowa, nonché i governi finlandese, tedesco, polacco e norvegese e la Commissione.

III – Analisi

A – *Il contesto*

25. Il giudice del rinvio ha sottoposto alla Corte una serie di questioni. Come già spiegato in precedenza, tuttavia, l'insieme dei problemi emersi nel procedimento principale verte su due questioni distinte, per quanto strettamente correlate fra loro. Al fine di approfondire tali questioni inizierò, mediante una serie di osservazioni introduttive, con il descrivere i principi di base della direttiva 96/71 e gli obiettivi che essa si propone. In questo contesto, si è provveduto a fornire una breve panoramica della pertinente evoluzione della giurisprudenza. Per quanto riguarda i due problemi principali che si pongono nel caso di specie, considererò in primo luogo la questione della legge applicabile in materia di cessione di crediti retributivi, per poi approfondire la nozione delle «tariffe minime salariali». Alla luce di tale analisi, mi adopererò per offrire al giudice del rinvio utili indicazioni riguardo al come disciplinare dei principali elementi retributivi di cui trattasi nel procedimento principale.

1. Il paradosso nella direttiva 96/71

26. È risaputo che cause come *Laval un Partneri* (9), *Rüffert* (10) e *Commissione/Lussemburgo* (11) hanno alimentato un acceso dibattito nella dottrina giuridica riguardo a, in particolare, le conseguenze della libera prestazione dei servizi sui diritti dei lavoratori (e sui diritti dei sindacati di tutelare tali diritti) nelle situazioni transfrontaliere. La presente causa, che fa seguito alle pronunce menzionate in precedenza, dimostra ancora una volta come la prestazione di servizi transfrontalieri rimanga una questione controversa. Essa comporta in effetti una serie di difficoltà relative, in particolare, alla posizione dei lavoratori distaccati (12) che esercitano la propria attività lavorativa in uno Stato membro diverso da quello di assunzione.

27. Come procedere, quindi, per stabilire livelli di tutela appropriati per tali lavoratori? La direttiva 96/71 intende rimediare (perlomeno entro certi limiti) a dette difficoltà e offrire risposte in merito a quando debbano essere applicati i livelli stabiliti dallo Stato membro ospitante. Da questo punto di vista, dal preambolo della direttiva risulta evidente come, indicando le regole dello Stato membro ospitante che le imprese estere sono tenute ad applicare ai lavoratori distaccati, essa mira a conciliare, da un lato, l'obiettivo di promuovere la prestazione di servizi transfrontalieri e, dall'altro, la «concorrenza leale». In questo contesto, è diretta a ottenere che gli Stati membri adottino provvedimenti appropriati a

garantire un livello minimo di tutela per i lavoratori interessati.

28. A un ulteriore livello, tuttavia, è possibile riscontrare una certa contraddizione fra gli obiettivi apertamente dichiarati della direttiva. Oltre alla libertà di movimento, la direttiva racchiude anche l'intento degli Stati membri di tutelare i propri mercati del lavoro interni (13). L'assenza di uniformità fra i costi del lavoro nei vari Stati membri ha indubbiamente rappresentato un incentivo per l'introduzione di regole disciplinanti il distacco di lavoratori da uno Stato membro a un altro (14).

29. In effetti, prima dell'entrata in vigore della direttiva, era l'abbondante giurisprudenza (15) di questa Corte a fungere da riferimento per decidere quale legge applicare ai lavoratori distaccati incaricati della prestazione di servizi in uno Stato membro diverso da quello in cui il loro datore di lavoro svolgeva abitualmente le proprie attività. Di particolare importanza in questa sede è il fatto che nelle sentenze *Rush Portuguesa* (16) e *Vander Elst* (17) la Corte ha accordato allo Stato membro ospitante un ampio potere discrezionale di applicare le proprie leggi in materia di diritto del lavoro ai lavoratori distaccati, fatto salvo il rispetto delle disposizioni pertinenti del Trattato in materia di libera prestazione di servizi (18). Entro certi limiti, ciò dava agli Stati membri ospitanti carta bianca per estendere ai lavoratori distaccati l'applicazione dell'intero complesso del proprio diritto interno del lavoro. Secondo questa linea di pensiero, le imprese estere erano libere di prestare servizi nello Stato membro ospitante, a patto di adattarsi alla normativa di tale Stato in materia di diritto del lavoro.

30. In siffatto contesto, la direttiva 96/71 si presenta in termini paradossali: essa apparentemente si basa sulla risposta della Commissione a tale giurisprudenza, sia pure sostanzialmente edulcorata nel corso della procedura legislativa successiva (19). In effetti, la direttiva sembra rappresentare un compromesso fra gli interessi contrapposti degli Stati membri che distaccano lavoratori stranieri e di quelli che li ricevono. Mentre le disposizioni del Trattato in base a cui la direttiva è stata adottata (vale a dire gli articoli 57, paragrafo 2, e 66 CE) mettono chiaramente l'accento sulla promozione della prestazione transnazionale di servizi, il risultato finale è una direttiva che, perlomeno a prima vista, fa pendere la bilancia a favore della tutela delle legislazioni nazionali sul lavoro.

31. In effetti, le materie considerate di particolare importanza ai fini della salvaguardia di un livello minimo di tutela per i lavoratori distaccati sono trattate all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71. Tali materie, che possono essere descritte come un nucleo di norme imperative di protezione minima, riguardano fra l'altro l'orario lavorativo, le ferie annuali e il salario minimo. Relativamente a tali regole, la direttiva parte dal principio che ai lavoratori distaccati debba essere applicata la legislazione dello Stato membro ospitante. Le imprese che distaccano i propri dipendenti sono dunque tenute ad applicare la legislazione del paese di esecuzione del contratto, salvo nei casi in cui la legge dello Stato di origine risulti più favorevole per il lavoratore (20).

32. Fondamentalmente, comunque, a prescindere dal fatto che l'obiettivo originale della direttiva 96/71 fosse o meno quello di *stabilire dei limiti* piuttosto che di promuovere la libera prestazione di servizi (o, più probabilmente, quello di tentare un'impossibile conciliazione fra questi due obiettivi), si direbbe che la Corte, nella giurisprudenza successiva, abbia spostato l'attenzione dalla tutela del mercato del lavoro nazionale alla libera prestazione di servizi.

2. L'approccio adottato nella giurisprudenza

33. La svolta paradigmatica precedentemente descritta è chiaramente evidenziata nella giurisprudenza susseguente alla sentenza *Laval* (21). Come logico corollario dell'obiettivo

di promuovere la libera prestazione di servizi, particolare attenzione è stata dedicata alla necessità di garantire certi diritti minimi ai lavoratori distaccati, evitando così il dumping sociale (22). Tali diritti minimi sono presumibilmente volti a garantire ai lavoratori distaccati un adeguato livello di protezione sociale durante il distacco. A tale riguardo, salari minimi chiaramente fissati offrono ai lavoratori mezzi sufficienti per provvedere alle proprie necessità nello Stato membro ospitante per il periodo del distacco (23).

34. Nella medesima ottica, l'approccio adottato dalla Corte limita sostanzialmente la facoltà degli Stati membri di imporre livelli più elevati del minimo richiesto per quanto riguarda i lavoratori distaccati (24). Analogamente, benché il legislatore dell'Unione non avesse alcuna intenzione di obbligare gli Stati membri a stabilire retribuzioni minime in assenza di disposizioni in tal senso nelle rispettive legislazioni (25), la sentenza Laval sembra averne sostanzialmente limitato la facoltà di mantenere le proprie strategie di fissazione dei salari (26).

35. È importante tenere a mente questi sviluppi della giurisprudenza quando si interpretano le disposizioni della direttiva 96/71.

36. La difficoltà sta nel fatto che la direttiva 96/71 non armonizza espressamente il contenuto materiale di tali norme imperative (27). Al contrario, in questo settore gli Stati membri hanno adottato strategie decisamente diverse (28). In effetti, risulta da una giurisprudenza costante che gli Stati membri sono liberi di definire il contenuto di tali norme, a condizione di rispettare il diritto dell'Unione (29).

37. Da questo punto di vista, i problemi che si pongono, ad esempio, al momento di definire il concetto di «tariffe minime salariali» non sono interamente nuovi. In effetti, la Corte ha già offerto indicazioni in merito agli elementi da *non* considerarsi inclusi nelle tariffe minime salariali. La giurisprudenza in questione ha trattato questioni come: il metodo per determinare se i lavoratori distaccati abbiano effettivamente ricevuto salari pari a quello minimo previsto nello Stato membro ospitante (30); se una media statistica dei salari corrisposti in un particolare settore possa considerarsi alla stregua di un salario minimo (31); e quali elementi retributivi debbano essere esclusi dal concetto di salario minimo (32).

38. Tuttavia, la giurisprudenza non offre alcuna risposta esplicita alla questione di cosa si intenda effettivamente per «tariffe minime salariali». In particolare, la Corte ha dichiarato che, benché gli Stati membri restino liberi di determinare il contenuto materiale delle tariffe minime salariali ai sensi della direttiva 96/71, gli elementi retributivi che «modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo da questi percepito a titolo di retribuzione di tale prestazione, dall'altro», non possono essere considerati come facenti parte del salario minimo (33). Come cercherò di illustrare nei successivi paragrafi 70 e segg., non credo che tale osservazione sia di una qualche utilità ai fini dell'interpretazione del concetto di «tariffe minime salariali».

39. Nella presente fattispecie, la Corte è dunque chiamata a trovare un equilibrio fra, da un lato, gli interessi delle imprese che desiderano avvalersi del vantaggio competitivo potenzialmente offerto dal distacco di lavoratori da uno Stato membro a un altro e, dall'altro, quelli dei lavoratori in questione. Prima di affrontare tale questione, tuttavia, è necessario risolvere i dubbi del giudice del rinvio in merito alla credibilità dei crediti retributivi fondati su contratti collettivi di applicazione generale nello Stato membro ospitante.

B – Articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71: una regola di conflitto speciale

40. Le prime cinque questioni vertono, sostanzialmente, sull'individuazione della legge da applicare al fine di determinare se un lavoratore distaccato possa o meno cedere a un

sindacato, nello Stato membro ospitante, un credito retributivo nei confronti del proprio datore di lavoro. Al fine di rispondere a tale quesito è opportuno leggere le disposizioni del regolamento Roma I unitamente a quelle della direttiva 96/71.

41. Al fine di decidere quale ordinamento debba disciplinare la *credibilità* di un determinato credito, è opportuno per prima cosa determinare quale sia la legge che disciplina il *credito* stesso (ovviamente contestato). Questo principio è chiaramente espresso all'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento Roma I, secondo cui la «legge che disciplina il credito ceduto o surrogato determina la credibilità di questo». In effetti, dato che la questione della credibilità di un credito dipende logicamente dall'esistenza del suddetto, è necessario determinare quale sia la legge applicabile ai crediti in questione.

42. Anzitutto, è necessario considerare che la regola principale per quel che riguarda la scelta della legge applicabile nell'ambito dei rapporti di lavoro è contenuta nell'articolo 3, paragrafo 1, del regolamento Roma I. Di conseguenza, la scelta delle parti deve, per quanto possibile, essere rispettata. L'idea che le parti siano libere di scegliere la legge applicabile è menzionata altresì all'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Roma I, che enuncia la regola principale per quel che riguarda i contratti di lavoro. È dunque la legge scelta dalle parti che, conformemente al principio enunciato all'articolo 3, paragrafo 1, deve disciplinare il contratto di lavoro di cui trattasi (34).

43. Per quanto riguarda il caso di specie, risulta dal fascicolo di causa che le parti che hanno concluso il contratto di lavoro hanno espressamente scelto la legge polacca (benché una formula ambigua nel contratto medesimo specifichi che le disposizioni del diritto del lavoro finlandese vengono anch'esse «prese in considerazione») come quella in base a cui disciplinare le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori interessati. In ultima analisi, tuttavia, non è necessario determinare quale sia la legge che disciplina i contratti di lavoro individuali su cui verte la presente causa.

44. È invece importante tenere a mente che il sindacato ha fondato la sua domanda su diritti derivanti da una serie di disposizioni contenute nei contratti collettivi pertinenti dichiarati di applicazione generale nello Stato membro ospitante (vale a dire la Finlandia). Tali disposizioni riguardano i diritti minimi da garantire ai lavoratori nei settori lavorativi pertinenti. In effetti, i problemi su cui verte la presente causa derivano precisamente dal fatto che i contratti collettivi pertinenti accordano ai lavoratori diritti che non corrispondono a quelli previsti, ad esempio, ai sensi dell'ordinamento polacco.

45. Al riguardo, sia il governo polacco che la Elektrobudowa asseriscono che i crediti derivanti da un contratto di lavoro non possono essere considerati separatamente dal contratto nel suo insieme. A loro parere, qualsiasi altra conclusione non farebbe che aumentare l'incertezza in merito alla legge applicabile ai crediti derivanti da un rapporto di lavoro. Ne consegue, essi affermano, che è la legge applicabile al contratto di lavoro individuale a disciplinare tutti i crediti derivanti da tale rapporto: tale legge, in conformità alla scelta espressamente effettuata dalle parti, è quella polacca. Di conseguenza, le richieste formulate dal sindacato devono essere esaminate in base alla legislazione polacca applicabile.

46. Questo argomento non mi convince.

47. Da un lato, non vedo alcun motivo per escludere la possibilità di un'applicazione concomitante di due (o più) leggi a diritti e obblighi derivanti da un unico contratto. In effetti, questo scenario è chiaramente previsto, nonché accettato, all'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Roma I, che ammette l'applicazione concomitante di diverse leggi al medesimo contratto di lavoro (35).

48. D'altro lato, come sottolineato dal governo austriaco, la questione determinante in questa sede è di fatto quella di sapere quali regole di conflitto debbano applicarsi: quelle contenute nel regolamento Roma I, o magari una regola più specifica riportata in un altro strumento di diritto dell'Unione, in conformità con l'articolo 23 del regolamento medesimo?

49. A questo punto è opportuno sottolineare che, come indicato dal considerando 23 del regolamento Roma I, a quest'ultimo non è affatto estranea la necessità di tutelare le parti considerate più deboli nell'ambito della relazione contrattuale in esame. Al fine di tutelarle, sarebbe opportuno dare la precedenza a regole di conflitto più favorevoli agli interessi di tali parti di quanto non lo siano le regole generali.

50. In tale sede occorre ricordare che l'articolo 23 del regolamento Roma I contiene un'eccezione all'applicabilità delle regole di conflitto in esso formulate. In altre parole, in presenza di disposizioni del diritto dell'Unione che disciplinino, in settori specifici, i conflitti di leggi in materia di obbligazioni contrattuali, è opportuno che dette disposizioni prevalgano.

51. Sono fermamente convinto che l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71, nonché le misure di trasposizione di tale disposizione, rappresentino un'espressione di tale regola in merito alle materie da essa disciplinate. In questa sede, è particolarmente significativo che l'articolo 3, paragrafo 1, preveda che gli Stati membri, *indipendentemente dalla legge applicabile al rapporto di lavoro*, vincolino le imprese al rispetto del nucleo di norme imperative di cui a tale disposizione (con riferimento fra l'altro alle tariffe minime salariali). Detta disposizione determina dunque, come precedentemente sottolineato dalla Corte, «il livello di tutela che deve essere garantito» dallo Stato membro ospitante (36). A questo proposito, per quanto concerne le regole imperative identificate nella direttiva, la regola di conflitto derivante dall'articolo 3, paragrafo 1, del regolamento Roma I prevale su tutte le altre regole (a carattere più generale) formulate nel medesimo regolamento.

52. A questo proposito, la direttiva 96/71 parte dal principio che le questioni riguardanti (oltre ad altre sei materie elencate all'articolo 3, paragrafo 1) le tariffe minime salariali siano disciplinate dalla legislazione dello Stato membro ospitante (a meno che lo Stato di origine offra una protezione più ampia) (37). In effetti, risulta dal considerando 13 della direttiva 96/71 che quest'ultima intende coordinare le legislazioni degli Stati membri per definire un nucleo di norme imperative ai fini della protezione minima cui deve attenersi nello Stato ospitante il datore di lavoro che distacca dipendenti. Tale nucleo di norme imperative è indicato all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva.

53. È vero che la soluzione adottata nella direttiva potrebbe risultare in contraddizione con la libera scelta effettuata dalle parti quanto alla legge applicabile: è proprio questo il caso del procedimento dinanzi al giudice del rinvio. Da questo punto di vista, la soluzione è anche in contraddizione con la regola generale in materia di scelta della legge applicabile sancita all'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Roma I in merito ai contratti di lavoro, e non corrisponde neppure alle altre ipotesi elencate all'articolo 8. Tuttavia, si tratta di una situazione evidentemente accettata: non soltanto è riconosciuta all'articolo 23 del regolamento medesimo e confermata dal considerando 11 della direttiva 96/71, ma è anche conforme all'obiettivo, menzionato al considerando 23 del regolamento, di far prevalere le regole di conflitto favorevoli alla parte più debole.

54. In linea di principio, le condizioni di lavoro e di occupazione che lo Stato membro ospitante può imporre alle imprese che distaccano lavoratori sono elencate nei dettagli all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71 (38). Questa regola prevede un'unica eccezione, di cui all'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva, che consente agli Stati membri (fatte salve le disposizioni pertinenti del Trattato e in conformità al principio di parità di

trattamento) di imporre al riguardo regole diverse da quelle di cui all'articolo 3, paragrafo 1, laddove ciò sia ritenuto necessario in base a considerazioni di interesse pubblico. Tornerò su questa eccezione al successivo paragrafo 115.

55. Di conseguenza, nei limiti in cui i crediti retributivi di cui trattasi nel procedimento principale derivano dalle tariffe minime salariali ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71, che devono essere rispettate, la questione della fondatezza di detti crediti dovrà essere determinata in base alla legge dello Stato membro che è applicabile in conformità all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva (39), vale a dire la legge dello Stato membro in cui i lavoratori sono stati distaccati.

56. In altre parole, i crediti retributivi di cui trattasi nel procedimento principale sono inclusi nell'ambito d'applicazione della speciale regola di conflitto formulata all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71. Ciò è la conseguenza, in particolare, del fatto che tale disposizione fa riferimento alla legge dello Stato membro in cui i lavoratori vengono distaccati. Ne consegue, in conformità all'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento Roma I, che anche la cedibilità di tali crediti è necessariamente disciplinata dalla legge di tale Stato.

57. Alla luce di quanto sopra, sono del parere che l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento Roma I, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71, debba essere interpretato nel senso che la questione di stabilire se un lavoratore distaccato possa o meno cedere un credito retributivo nei confronti del datore di lavoro a un sindacato nello Stato membro ospitante deve essere decisa in base alla legge applicabile al credito in questione. Nei limiti in cui tali crediti derivano dalle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71, è la legge dello Stato membro in cui i lavoratori sono distaccati a dover essere applicata, per quanto riguarda non solo i crediti stessi ma anche la loro cedibilità.

58. Infine, per quanto concerne le prime quattro questioni, desidero far notare che sono pertinenti soltanto se si ritiene che sia la legge polacca a disciplinare la cedibilità dei crediti retributivi nel caso di specie. Dal momento che sono fermamente convinto che la cedibilità di tale crediti sia disciplinata dalla legge finlandese, mi asterrò dal trattare dette questioni nell'ambito delle presenti conclusioni. Ciò precisato, mi soffermerò ora sulla nozione di retribuzione minima.

C – Tariffe minime salariali

59. La seconda questione su cui il giudice del rinvio chiede chiarimenti riguarda la nozione di «tariffe minime salariali» ai sensi della direttiva 96/71, interpretata alla luce dell'articolo 56 TFUE. Benché il giudice del rinvio abbia suddiviso la sesta questione in una serie di sottoquestioni, ritengo che le suddette possano essere trattate congiuntamente. In sostanza, l'aspetto che questa Corte è invitata a chiarire è quello di determinare in cosa consistano le «tariffe minime salariali» ai sensi della direttiva 96/71. Prima di affrontare tale argomento, formulerò delle osservazioni generali in merito al sistema di contratti collettivi su cui verte la presente causa, in relazione all'articolo 3, paragrafo 8, di tale direttiva,

1. I contratti collettivi di applicazione generale nel contesto della direttiva 96/71

60. Soprattutto durante i periodi di crisi finanziaria, il ricorso a procedimenti di contrattazione collettiva come metodo di fissazione delle retribuzioni è una questione spinosa. La direttiva 96/71 ammette anche, in presenza di determinate condizioni, la possibilità di stabilire un livello minimo di tutela per i lavoratori distaccati mediante la contrattazione collettiva.

61. Il salario minimo fissato dal diritto o dalla prassi nazionale dello Stato membro ospitante deve essere determinato in conformità alle procedure previste dalla direttiva 96/71. Più specificamente, dall'articolo 3, paragrafo 1, risulta che, per quanto riguarda il settore edilizio (secondo la definizione che ne dà l'allegato alla direttiva), le condizioni minime di lavoro e di occupazione di cui alla suddetta disposizione possono essere fissate «da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o da contratti collettivi (...) dichiarati di applicazione generale» a norma dell'articolo 3, paragrafo 8.

62. Nella fattispecie, la Elektrobudowa ha affermato che il sistema di contratti collettivi finlandese manca di trasparenza, dal momento che consente alle imprese nazionali, in determinate condizioni, di concludere contratti collettivi alternativi che hanno la precedenza su quello dichiarato di applicazione generale nel settore interessato. Di conseguenza, essa ritiene che le imprese estere che intendono prestare servizi in Finlandia siano fatte oggetto di un trattamento differenziato e non giustificabile. In effetti, l'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71 prevede espressamente che i livelli minimi previsti da contratti collettivi di applicazione generale debbano essere rispettati da *tutte* le imprese rientranti nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

63. Effettivamente, il giudice del rinvio non ha specificamente affrontato la questione né chiesto alla Corte di fornire chiarimenti in proposito. Neppure le parti hanno discusso la questione nei dettagli. Tuttavia, vorrei sottolineare che un sistema come quello finlandese, in cui le imprese (nazionali) hanno la possibilità di «aggirare» l'applicabilità dell'accordo collettivo di applicazione generale concludendone un altro, magari più specifico e persino, in certi casi, meno favorevole ai lavoratori (40), non appare interamente scevro da problemi dal punto di vista della prestazione transnazionale di servizi.

64. In effetti, nutro qualche dubbio sulla completa conformità di un simile sistema con le indicazioni fornite dalla Corte nella sentenza *Portugaia Construções* (41). Secondo tale sentenza, laddove, contrariamente a un datore di lavoro dello Stato membro ospitante, un datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro non abbia la possibilità di sottrarsi agli obblighi derivanti dal contratto collettivo in vigore nel settore economico interessato, ciò equivale a una disparità di trattamento contraria a quello che era, allora, l'articolo 49 CE. Nel caso di specie, un datore di lavoro nazionale, stipulando un altro contratto collettivo aziendale, poteva stabilire livelli salariali inferiori alla retribuzione minima fissata in un contratto collettivo di applicazione generale, mentre tale opzione non era praticabile per un datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro. È indubbiamente possibile osservare certi parallelismi fra tale situazione e quella denunciata dalla *Elektrobudowa*.

65. Comunque sia, nella presente causa la compatibilità con il diritto dell'Unione del sistema finlandese di contratti collettivi non è direttamente in discussione. Procederò quindi con l'esaminare più nei dettagli la nozione di tariffe minime salariali.

2. La nozione

66. È evidente che gli Stati membri mantengono un ampio potere discrezionale di determinare il contenuto materiale delle regole di cui all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71. Tuttavia, come dimostrato dalla giurisprudenza menzionata al precedente paragrafo 37, tale potere non è illimitato. Una completa assenza di limiti comprometterebbe considerevolmente l'obiettivo di promuovere la libera prestazione di servizi nell'ambito dell'Unione europea. La giurisprudenza della Corte offre alcune indicazioni utilizzabili per definire la nozione di «tariffe minime salariali».

67. Nella sentenza *Laval*, la Corte ha, da un lato, riconosciuto l'obbligo degli Stati membri di estendere ai lavoratori distaccati il livello minimo di tutela previsto dalla loro

legislazione nazionale (42), specificando però, dall'altro, che tale livello di tutela non può, per principio, andare al di là di quello previsto all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettere da a) a g), della direttiva 96/71 (43). Alla luce di tale dichiarazione, è stato sostenuto che la sentenza Laval ha trasformato la direttiva che, dal prevedere un'armonizzazione minima, è passata a realizzare un'armonizzazione completa in tale specifico ambito. Di conseguenza, è possibile sostenere che i livelli minimi indicati nella direttiva, che lasciavano agli Stati membri un ampio margine discrezionale consentendo loro di applicare ai lavoratori distaccati livelli di tutela più elevati di quelli (minimi) previsti, sono stati ora trasformati in un massimale (44).

68. Comunque sia, non sembra che l'intenzione del legislatore dell'Unione fosse quella di introdurre un obbligo di fissare un sistema di tariffe minime salariali. Inizialmente, non veniva neppure limitata la facoltà degli Stati membri (e i limiti esterni di tale competenza sono ovviamente disciplinati dagli articoli 56 e 57 TFEU) di definire il contenuto di tali tariffe minime. Inoltre, cosa questa che rappresenta un'eccezione alla regola che impone l'applicazione ai lavoratori distaccati della legislazione dello Stato di origine, l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71 deve essere interpretato restrittivamente. Le materie a cui devono essere applicati i limiti stabiliti dallo Stato membro ospitante sono dunque circoscritte a quelle elencate all'articolo 3, paragrafo 1, e il livello di protezione da applicare corrisponde a quello minimo previsto nello Stato membro ospitante (45).

69. Tuttavia, questo approccio non ci dice quali tipi di elementi possano essere inclusi nel *minimo* fissato dallo Stato membro ospitante in merito alle tariffe minime salariali.

70. La Corte ha tentato di determinarlo nella sentenza Isbir, dichiarando, nel caso in specie, che solo gli elementi retributivi *che non modificano il rapporto* tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo percepito, dall'altro, possono essere presi in considerazione per determinare il salario minimo ai sensi della direttiva 96/71 (46). In base a tale principio, la Corte ha stabilito che la creazione di un capitale di cui il lavoratore possa usufruire nel lungo termine non può inserirsi, ai fini della direttiva 96/71, nel rapporto ordinario tra la prestazione lavorativa e il connesso corrispettivo finanziario dovuto dal datore di lavoro. Tale principio è tanto più valido se si considera l'obiettivo di politica sociale di detto contributo.

71. La giurisprudenza di cui sopra si fonda in realtà sulla sentenza della Corte nella causa Commissione/Germania (47), in cui la Corte ha dovuto confrontarsi con una situazione del tutto diversa. In quel caso, a essere chiamata in causa *non* era la competenza dello Stato membro ospitante di definire la nozione di tariffe minime salariali, ma piuttosto i metodi utilizzati per stabilire se i lavoratori distaccati ricevessero *effettivamente* salari pari a quello minimo in detto Stato. Più precisamente, la sentenza ha chiarito in quali condizioni lo Stato membro ospitante sia tenuto a tener conto delle indennità versate ai lavoratori distaccati non considerate parte integrante del salario minimo ivi in vigore. In questo specifico contesto, la Corte ha dichiarato che, qualora il datore di lavoro chieda al lavoratore di fornire un surplus di lavoro ovvero ore di lavoro in condizioni particolari, tale prestazione supplementare debba essere remunerata per detto lavoratore senza che tale compenso venga preso in considerazione ai fini della determinazione della retribuzione minima.

72. La soluzione accolta dalla Corte nella sentenza Isbir (48) è di un certo interesse. Tuttavia, non credo che la succitata sentenza in merito agli elementi considerabili o meno come parte integrante delle tariffe minime salariali a norma dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71 offra un criterio funzionale per determinare la facoltà degli Stati membri di determinare la nozione di tariffe minime salariali.

73. A mio parere, quel dictum della Corte si basa su una divisione artificiosa fra, da un

lato, la retribuzione intesa come corrispettivo per il lavoro effettuato e, dall'altro, altri tipi di retribuzione. In primo luogo, è difficile procedere a una distinzione del genere, in quanto la retribuzione rappresenta necessariamente un corrispettivo per il lavoro svolto. In secondo luogo, come giustamente sottolineato dal governo norvegese nel corso dell'udienza, il problema legato alla distinzione fra vari tipi di retribuzione appare già evidente all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), che indica esplicitamente gli straordinari come parte integrante del salario minimo. Non si può correttamente considerare che le indennità per gli straordinari effettuati sono intrinsecamente correlate alla prestazione lavorativa offerta, in quanto riguardano le particolari circostanze in cui si svolge il lavoro. In altre parole, la definizione fornita nella sentenza *Isbir* non tiene conto degli aspetti soggettivi della retribuzione che, vista l'inclusione degli straordinari all'articolo 3, paragrafo 1, non possono considerati separatamente dalle tariffe minime salariali.

74. Al contrario, ritengo che il limite al potere discrezionale degli Stati membri sia determinabile grazie a una lettura dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71 alla luce dell'obiettivo di fornire un livello minimo di protezione sociale ai lavoratori distaccati, e *non* di quello della tutela del mercato del lavoro nazionale. Inoltre, è necessario che sia soddisfatta una serie di altri presupposti.

75. In primo luogo, come menzionato in precedenza, per garantire il rispetto della direttiva il salario minimo previsto dalla legge e/o dai contratti collettivi in vigore nello Stato membro ospitante deve essere stato fissato in conformità con le procedure indicate nella direttiva medesima. Più specificamente, risulta dall'articolo 3, paragrafo 1, che i contratti collettivi devono essere stati dichiarati di applicazione generale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, che contiene condizioni più specifiche. Nonostante i possibili problemi, brevemente trattati in precedenza, inerenti al sistema dei contratti collettivi finlandesi, risulta dalla decisione di rinvio (fatto che non è stato contestato da alcuna delle parti) che i contratti collettivi a cui si fa riferimento sono stati dichiarati di applicazione generale e fissano il livello di tutela che le imprese straniere sono tenute a osservare per quanto riguarda i lavoratori distaccati (49).

76. In secondo luogo (e questo è forse l'aspetto più fondamentale), nella sentenza *Laval* la Corte ha particolarmente insistito sul fatto che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), fa riferimento a tariffe «minime». Tale disposizione esclude quindi le tariffe salariali superiori a quelle minime previste nelle disposizioni pertinenti (50). In altre parole, anche ammettendo che in pratica la maggior parte (o la totalità) dei lavoratori riceva di fatto un salario superiore come conseguenza di circostanze personali, ciò non cambia il fatto che è il minimo assoluto previsto, a seconda dei casi, nella legislazione e/o nel contratto collettivo di cui trattasi a rappresentare il punto di riferimento rilevante ai fini dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c). Qualunque altra soluzione avrebbe in pratica come risultato il riconoscimento di una moltitudine di minimi salariali, o piuttosto di tariffe salariali diverse a seconda delle circostanze personali di ciascun lavoratore che, di conseguenza, vanno al di là del minimo assoluto accettato nello Stato membro ospitante.

77. Tenendo conto delle osservazioni della Corte nella sentenza *Laval*, mi soffermerò ora sui diversi aspetti della retribuzione in esame nel procedimento dinanzi al giudice del rinvio.

3. Gli elementi costitutivi del salario minimo

78. La nozione di «tariffe minime salariali» può comprendere una pletora di elementi e assumere forme diverse in Stati membri diversi. In effetti, il salario minimo può essere basato su un'unità di tempo determinata (mensile o oraria), o anche su un determinato livello di produttività; può comportare una tariffa contrattuale unica per tutti i dipendenti operanti in un determinato settore o tariffe minime salariali diverse a seconda dell'occupazione, delle

competenze e delle prestazioni specificate nei contratti collettivi. Inoltre, varie indennità e premi vengono abitualmente inclusi nel salario minimo applicabile (51). Di conseguenza e considerato, in particolare, il potere discrezionale di cui godono gli Stati membri nel definire il contenuto delle «tariffe minime salariali», non sembra consigliabile fornire, mediante una costruzione giurisprudenziale, una definizione positiva e globale di tale concetto. Come cercherò di dimostrare nell'analisi seguente, per determinare i limiti del salario minimo applicabile è necessario valutare i singoli casi.

a) Ripartizione in classi retributive e inquadramento dei dipendenti in gruppi salariali

79. Risulta evidente dal fascicolo di causa che i lavoratori interessati sono stati retribuiti a tempo. Tale retribuzione risulta corrispondere al minimo previsto, ai sensi dei contratti collettivi applicabili, per il gruppo salariale più basso per tempo di lavoro, ma rimane comunque inferiore al salario a cottimo garantito di cui ai medesimi contratti. Il problema che si pone a proposito delle classi retributive e dei gruppi salariali previsti dai contratti collettivi sta nel fatto che la legislazione finlandese non fissa un salario minimo generale (o per i vari settori di attività), lasciando che tale questione venga decisa dalle parti sociali interessate mediante procedimenti di contrattazione collettiva. Un'ulteriore difficoltà sta nel fatto che i contratti collettivi invocati dal sindacato contengono regole relative sia alla retribuzione a tempo che a quella a cottimo.

80. In tale contesto, il sindacato sostiene che un datore di lavoro straniero che distacca lavoratori in Finlandia è tenuto a offrire ai propri dipendenti la possibilità di effettuare il lavoro a cottimo onde aumentare il livello di retribuzione, nel qual caso si impone il pagamento di uno speciale salario a cottimo garantito. Un'altra questione strettamente correlata e controversa è quella dell'inquadramento (o del mancato inquadramento) dei lavoratori in gruppi salariali in conformità ai contratti collettivi in esame.

81. Sembrano esserci pochi dubbi sul fatto che sia la retribuzione a tempo (oraria) che quella a cottimo rappresentano corrispettivi per i servizi resi e rientrano, quindi, nella nozione di «tariffe minime salariali» ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71. Mi riesce tuttavia difficile accettare la tesi sostenuta dal sindacato e sottoscritta dalla gran maggioranza dei governi che hanno presentato osservazioni alla Corte, secondo cui il salario a cottimo garantito dovrebbe rappresentare la retribuzione minima ai fini della presente fattispecie. In realtà, non vedo alcun motivo valido per cui non debba essere la retribuzione più bassa (corrispondente in questo caso alla retribuzione oraria a tempo) prevista dal contratto collettivo a costituire il salario «minimo» ai fini dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71. La medesima osservazione vale per i gruppi salariali di cui trattasi. Adottare qualsiasi altro punto di vista equivarrebbe in pratica a consentire una situazione analoga a quella espressamente proibita dalla sentenza Laval, laddove il sindacato esigeva che un'impresa straniera si conformasse a una tariffa salariale basata su una media statistica delle retribuzioni corrisposte a lavoratori professionalmente qualificati (52). In effetti, sarebbe difficile considerare una simile media alla stregua di un «salario minimo» ai sensi della direttiva 96/71.

82. Fondamentalmente, nella specie ci si occupa di contratti collettivi applicabili in un settore particolare dell'industria edile. In tali circostanze, non vedo come la tariffa salariale più bassa (in base a classi retributive o gruppi salariali) prevista nei contratti collettivi non rappresenti una protezione adeguata per i lavoratori distaccati. Dopo tutto, il salario in questione sarà ugualmente applicabile per un certo numero di lavoratori locali. Da questo punto di vista, qualsiasi retribuzione inferiore a tale soglia minima rappresenterà necessariamente una violazione dell'articolo 56 TFUE (53).

83. A mio giudizio, tenuto conto dell'importanza che la Corte ha attribuito nella sua

giurisprudenza alla libera prestazione di servizi, sono convinto che consentire agli Stati membri di imporre alle imprese estere classi retributive o gruppi salariali al di là del minimo espressamente previsto dalla legislazione o dai contratti collettivi pertinenti significherebbe accordare un'importanza ingiustificata alla tutela del mercato del lavoro nazionale a scapito della libera prestazione di servizi. Nella misura in cui l'impresa che distacca i lavoratori nello Stato membro ospitante si conforma a tale minimo, lo Stato membro ospitante non può imporre l'applicazione di una determinata classe retributiva o pretendere che l'impresa in questione inquadri i propri dipendenti in gruppi salariali specifici, in quanto ciò risulterebbe in un salario superiore al minimo previsto nei contratti collettivi applicabili.

b) Gratifiche per ferie e il problema dei minimi salariali contrapposti

84. Il giudice del rinvio ha anche espresso dubbi su come considerare le gratifiche per ferie in esame nel procedimento a quo. In via preliminare, rilevo che la gratifica per ferie («lomaraha») è un elemento retributivo non previsto nelle disposizioni legislative pertinenti, disciplinanti ferie annuali e indennità per ferie non godute («lomakorvaus»), della legge sulle ferie annuali (54). A differenza dell'indennità per ferie non godute, questo elemento retributivo si fonda su disposizioni contenute nei contratti collettivi. Il versamento di tale gratifica comporta un incremento del 50% dell'indennità per ferie non godute prevista dalla legislazione.

85. A questo punto, prima di esaminare più dettagliatamente la natura della gratifica per ferie intesa come forma di retribuzione, è necessario soffermarsi brevemente sulla dichiarazione della Elektrobudowa in merito alla gratifica stessa. Essa afferma che una gratifica per ferie come quella in esame non può essere considerata parte integrante delle tariffe minime salariali, in quanto va al di là di quanto previsto dalla normativa.

86. Il testo dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71 riconosce esplicitamente che le tariffe minime salariali applicabili possano essere previste dalla legislazione e/o da contratti collettivi. Ciò sembra indicare che, benché alcuni elementi di tali tariffe minime salariali possano fondarsi sulla legislazione, è del tutto possibile che altri siano fondati su contratti collettivi (di applicazione generale). Da questo punto di vista, non sembra esserci nulla, nella direttiva, in grado di escludere a priori questa particolare gratifica dalla portata della nozione di «tariffe minime salariali», e questo benché la suddetta rappresenti un supplemento dell'indennità per ferie non godute prevista dalla legislazione.

87. Devo, tuttavia, formulare un'importante riserva. L'approccio descritto al precedente paragrafo 85 si basa sul presupposto che ci troviamo di fronte a elementi retributivi *distinti*. Se ciò non fosse, saremmo infatti in presenza di minimi salariali contrapposti nella misura in cui sia la legislazione applicabile *sia* il contratto collettivo di applicazione generale pertinente ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, contengano disposizioni relative al medesimo elemento retributivo (55). In uno scenario di questo tipo, e tenendo conto dell'obiettivo principale della direttiva 96/71 secondo l'interpretazione fornita dalla Corte, vale a dire promuovere la libera prestazione di servizi, un simile conflitto dovrà risolversi a favore del più basso tra i due minimi (56). Qualsiasi altra conclusione risulterebbe non solo inconciliabile con tale obiettivo, ma anche concettualmente incompatibile con l'idea stessa di «minimo».

88. Chiusa questa parentesi, mi soffermerò ora sulla gratifica per ferie come elemento costitutivo delle «tariffe minime salariali» ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71.

89. A questo riguardo, desidero osservare che, in applicazione dell'articolo 3, punto 1, lettera b), della direttiva 96/71, le imprese che distaccano lavoratori in un altro Stato

membro sono tenute a rispettare non solo le tariffe minime salariali, ma anche le regole che disciplinano le ferie minime annuali *retribuite* nello Stato membro ospitante. Il semplice fatto che una parte della retribuzione venga elargita ai sensi di un contratto collettivo non significa che debba essere esclusa dalla nozione di retribuzione. Una simile esclusione impedirebbe in pratica ai lavoratori distaccati nello Stato membro ospitante in questione di ricevere una retribuzione corrispondente al minimo applicabile in quello Stato, infrangendo dunque la direttiva 96/71. A differenza delle gratifiche discusse infra, quella per ferie costituisce parte integrante della retribuzione corrisposta al lavoratore in cambio dei servizi resi.

c) Indennità supplementari per incarichi lavorativi

90. L'indennità giornaliera fissa e l'indennità per il tragitto giornaliero verso il luogo di lavoro previste nei contratti collettivi pongono anch'esse parecchie difficoltà per il giudice del rinvio. In effetti, si potrebbe essere tentati di affermare che tali indennità non rientrano nella nozione di «tariffe minime salariali», semplicemente per via della mancanza di qualsiasi legame fra le suddette e il lavoro effettuato: dopo tutto, sono entrambe correlate alla persona che effettua il lavoro (e alla situazione personale della medesima).

91. Tuttavia, ciò risulterebbe in contraddizione con il testo dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71, che indica espressamente la retribuzione delle ore straordinarie come elemento costitutivo del salario minimo. In realtà, come già accennato al precedente paragrafo 73 in merito alla sentenza *Isbir* (57), la retribuzione delle ore straordinarie è, al pari delle indennità in questione, intrinsecamente correlata alla situazione personale del lavoratore e non al lavoro effettivamente svolto. Considerato ciò, non vedo come tali indennità possano essere automaticamente escluse dall'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71.

92. Effettivamente, le indennità supplementari per incarichi di lavoro potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71, *purché corrispondano a una tariffa considerata come il minimo salariale per tali incarichi*. Tale condizione è un'inevitabile conseguenza del potere discrezionale di cui godono gli Stati membri nel definire il contenuto materiale di detta nozione. È necessario tuttavia fare una precisazione importante: il contenuto delle norme imperative in merito alla tutela minima ai fini dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71 deve rispettare anche il contenuto dell'articolo 56 TFUE (58).

93. Secondo una giurisprudenza costante, l'articolo 56 TFUE prescrive non solo l'eliminazione di qualsiasi discriminazione nei confronti del prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro in base alla sua cittadinanza, ma anche la soppressione di qualsiasi restrizione, anche qualora essa si applichi indistintamente ai prestatori nazionali ed a quelli degli altri Stati membri, allorché essa è tale da vietare, ostacolare o rendere economicamente meno attraenti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro (59).

94. È necessario ricordare che gli Stati membri non devono subordinare l'effettuazione di prestazioni di servizi sul proprio territorio all'osservanza di tutte le condizioni prescritte ai fini dello stabilimento: ciò ha il fine di evitare che la prestazione transnazionale di servizi venga indebitamente ostacolata. Al riguardo, l'applicazione delle normative nazionali dello Stato membro ospitante a imprese straniere può vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le prestazioni di servizi, in quanto essa comporta spese nonché oneri economici supplementari (60).

95. Risulta evidente dal fascicolo di causa che le indennità in questione riguardano indistintamente imprese straniere e concorrenti nazionali. Non posso tuttavia escludere a

priori che l'obbligo di versare tali gratifiche, imposto a prestatori di servizi stranieri, possa rendere per loro meno attraente, se non più difficile, erogare i propri servizi negli Stati membri ospitanti. Tale obbligo può pertanto rappresentare una restrizione alla libera prestazione di servizi ai sensi dell'articolo 56 TFUE, in grado di annullare in pratica gli eventuali vantaggi competitivi offerti dal costo del lavoro inferiore nello Stato membro di origine. Ciò è dovuto al fatto che queste indennità devono essere versate, nel rispetto di una serie di condizioni, in circostanze in cui l'attività viene svolta in un luogo diverso da quello di reclutamento dei dipendenti (61). Sembrerebbe dunque che, benché certe imprese nazionali non siano tenute a versare queste indennità, il loro pagamento rappresenti una necessaria conseguenza del distacco di lavoratori in uno Stato membro ospitante.

96. Laddove le disposizioni pertinenti si applichino senza distinzione a tutte le persone e le imprese operanti nel territorio dello Stato membro ospitante, risulta da una giurisprudenza consolidata che la restrizione può essere giustificata da ragioni imperative di interesse generale, a meno che tale interesse non risulti garantito dalle norme alle quali il prestatore di servizi è soggetto nello Stato membro in cui è stabilito. La restrizione deve inoltre rappresentare una misura appropriata a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non andare oltre quanto necessario per il suo raggiungimento (62). Nella specie, è particolarmente significativo come, fra le ragioni imperative di interesse generale, figuri la tutela sociale dei lavoratori (63).

97. Benché, alla fin fine, pronunciarsi in materia spetti al giudice del rinvio, ritengo che entrambe le indennità in esame raggiungano l'obiettivo di indennizzare il dipendente per i costi aggiuntivi da lui sostenuti in conseguenza di un incarico lavorativo. Per quanto riguarda i lavoratori distaccati, si potrebbe affermare che il versamento di tali indennità garantisca il raggiungimento di un livello retributivo tale da offrire loro un equo tenore di vita durante lo svolgimento del lavoro. Ecco perché non posso escludere, in abstracto, che il versamento di tali indennità possa essere necessario ai fini della tutela sociale dei lavoratori interessati.

98. Tuttavia, il versamento di tali indennità supplementari deve anche essere proporzionato al conseguimento del suddetto obiettivo, tenendo conto di tutti i fattori pertinenti. In particolare, il giudice del rinvio dovrà considerare, da un lato, gli oneri amministrativi ed economici a carico dei prestatori di servizi e, dall'altro, la maggiore tutela sociale offerta ai lavoratori rispetto a quella garantita dal diritto dello Stato membro di stabilimento del loro datore di lavoro (64).

99. Per assistere il giudice del rinvio nello svolgimento del suo compito, esporrò alcune considerazioni.

i) Indennità giornaliera fissa

100. Da un lato, il giudice del rinvio parte dal presupposto che i lavoratori distaccati, in virtù dei contratti collettivi in questione, abbiano diritto all'indennità giornaliera fissa per l'intero periodo del distacco (65), con la motivazione che sono stati assunti in Polonia e non nel luogo di esecuzione dei lavori. Mi riesce difficile accettare che tale misura sia proporzionata ai fini della tutela dei lavoratori distaccati.

101. Le ragioni di ciò sono essenzialmente due.

102. In primo luogo, un'indennità giornaliera fissa come quella di cui trattasi nel procedimento principale è destinata a rifondere le spese supplementari eventualmente sostenute da un dipendente durante un periodo in cui questi si trovi (temporaneamente) lontano dal suo luogo di residenza. Il caso tipico è quello di incarichi lavorativi che

comportano il pernottamento fuori sede. Benché sia indiscusso che siano stati reclutati in Polonia, durante il distacco in Finlandia i dipendenti hanno usufruito di una sistemazione pagata dal datore di lavoro, in prossimità del cantiere della centrale nucleare. In tali circostanze, sembra difficile sostenere che il versamento dell'indennità giornaliera fissa è necessario per tutelare i lavoratori distaccati.

103. In secondo luogo, sono convinto che se lo Stato membro ospitante avesse la facoltà di imporre il versamento ai lavoratori distaccati, per l'intero periodo del distacco, di un'indennità come quella qui discussa, ciò comprometterebbe sostanzialmente la concorrenzialità delle imprese estere rispetto a quelle nazionali, in quanto le prime sarebbero certamente dissuase dai costi del distacco (66). Per sua stessa natura, l'obbligo di versare ai lavoratori distaccati un'indennità come quella giornaliera fissa per l'intero periodo del distacco finirebbe per penalizzare le imprese estere. Sembra che sia proprio così, in quanto alle imprese che distaccano lavoratori in Finlandia viene sistematicamente richiesto di versare l'indennità in questione, mentre le imprese nazionali non sono necessariamente o sistematicamente tenute a fare altrettanto.

ii) Indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro

104. Dalla decisione di rinvio risulta che i contratti collettivi prevedono anche che il datore di lavoro versi ai dipendenti un'indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro laddove il viaggio richieda giornalmente più di un'ora. Il sindacato richiede il pagamento di tale indennità in base alla tariffa più bassa prevista nei contratti in questione. Le parti sono in disaccordo in merito alla questione se la durata del tragitto giornaliero abbia o meno effettivamente superato un'ora.

105. Comunque sia, è certo che il viaggio per arrivare sul posto di lavoro comporta per il dipendente non solo dei costi, ma anche una perdita di tempo. Benché il viaggio giornaliero fra l'alloggio fornito dal datore di lavoro e il posto di lavoro non possa essere considerato parte dell'orario lavorativo propriamente detto, si tratta comunque di tempo dedicato a garantire l'erogazione dei servizi concordati nel contratto di lavoro. Sembra inoltre che, nelle particolari circostanze di cui trattasi nella presente causa, la durata del tempo dedicato a raggiungere il posto di lavoro non sia per i dipendenti una questione di libera scelta, a causa non solo dell'ubicazione dell'alloggio pagato dal datore di lavoro, ma anche della lontananza del cantiere.

106. Da questo punto di vista, indennizzare il lavoratore per il tempo così trascorso mediante una specifica indennità, proporzionale (una volta raggiunta la soglia dell'ora giornaliera) al tempo richiesto per raggiungere il posto di lavoro, appare decisamente, prima facie, una misura effettivamente in grado di contribuire alla tutela sociale dei lavoratori. Dopo tutto, come l'indennità per lavoro straordinario, anche quella per il tragitto garantisce ai dipendenti un indennizzo per il tempo e il denaro impiegati giornalmente per il viaggio.

107. Tuttavia, al pari dell'indennità giornaliera fissa, anche l'obbligo, imposto alle imprese straniere, di indennizzare i lavoratori distaccati per il tempo trascorso in viaggio sembra rappresentare un deterrente alla prestazione transnazionale di servizi, in ragione dei costi supplementari che comporta. Detto ciò, la necessità di imporre a imprese straniere di versare tale indennità dipende in larga misura, a mio parere, dalle effettive circostanze del caso di specie. Se, per esempio, tutti i lavoratori nazionali avessero diritto a tale indennità in ragione della lontananza del posto di lavoro, allora il mancato pagamento ai lavoratori distaccati apparirebbe come un volerli privare della tutela minima prevista dallo Stato membro ospitante. Se, tuttavia, non fosse questo il caso e alcuni lavoratori nazionali non avessero diritto a tale indennità, non posso rinvenire alcuna ragione atta a giustificare, dal punto di vista della tutela sociale dei lavoratori, un'imposizione sistematica di tale obbligo alle

imprese straniere. Ritengo che l'indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro, al pari dell'indennità giornaliera, possa essere giustificata e conseguentemente considerata necessaria dal punto di vista della tutela sociale dei lavoratori solo quando un lavoratore nazionale che svolge la propria attività in condizioni analoghe ha diritto, in tutte le circostanze, al pagamento di tale indennità.

108. Riassumendo, ritengo che l'indennità giornaliera fissa e l'indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro rientrino nell'ambito dell'articolo 3, punto 1, lettera c), della direttiva 96/71. Tuttavia, visto che l'applicazione di tali indennità a imprese straniere che distaccano lavoratori potrebbe rendere la prestazione di servizi meno attraente nella misura in cui essa comporti spese e oneri economici supplementari, sta al giudice del rinvio decidere se i contratti collettivi di applicazione generale che prevedono le indennità in questione perseguano l'obiettivo della tutela sociale dei lavoratori e verificare che non vadano al di là di quanto necessario per conseguire tale obiettivo.

109. Come risulta dall'analisi precedente, si può rispondere alla questione di cosa rientri nelle «tariffe minime salariali» in ciascun singolo caso e relativamente a ciascun singolo elemento retributivo adottando come punto di partenza la tariffa salariale corrispondente a quella minima prevista nelle disposizioni pertinenti applicabili nello Stato membro ospitante e verificando, per quanto riguarda le indennità dipendenti dalle circostanze personali del dipendente, se il versamento di tali indennità sia o meno necessario ai fini della tutela sociale dei lavoratori.

4. Considerazione dell'alloggio e dei buoni pasto ai fini del calcolo del salario minimo

110. Nel procedimento principale, la Elektrobudowa ha fornito alloggio e buoni pasto ai lavoratori distaccati interessati (67). La questione che si pone è dunque quella di come considerare tali benefici al momento di determinare se i lavoratori abbiano effettivamente ricevuto un salario pari a quello minimo previsto nello Stato membro ospitante. Ai sensi dell'articolo 3, punto 7, della direttiva 96/71, le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio. Siamo in presenza di un rimborso di spese effettivamente sostenute come conseguenza del distacco o si tratta di qualcos'altro?

111. Anche in base a un'interpretazione letterale dell'articolo 3, paragrafo 7, la risposta a questa domanda appare relativamente semplice. Dopo tutto, benché il datore di lavoro non abbia rimborsato vitto e alloggio ai dipendenti a posteriori, durante il distacco ha fornito a quei medesimi dipendenti una sistemazione e buoni pasto. Si potrebbe tuttavia sostenere che questi benefici rappresentino indennità «relative al periodo di distacco» e debbano, di conseguenza, essere presi in considerazione al momento di determinare se i lavoratori distaccati ricevano o meno un salario corrispondente a quello minimo previsto nello Stato membro ospitante. Tuttavia, considerare tali benefici in questo modo contribuirebbe a mio parere a eludere le finalità dell'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71.

112. Tale disposizione mira a escludere la possibilità di tener conto, ai fini del calcolo del salario minimo, di benefici correlati alle spese di viaggio, *vitto e alloggio* in modo tale da privare i lavoratori interessati del corrispettivo economico del proprio lavoro. Il motivo sta nel fatto che i benefici in questione sono tutti strettamente correlati al distacco dei lavoratori. Si potrebbe naturalmente obiettare che i buoni pasto in particolare rappresentino un beneficio aggiuntivo: dopo tutto, i lavoratori distaccati si trovano ad affrontare il medesimo tipo di spese alimentari quando svolgono la loro attività nello Stato membro di origine. Tuttavia, i buoni pasto o, per adottare la terminologia utilizzata nella direttiva, le spese relative al vitto, appaiono comunque necessari al fine di compensare il costo della vita più

elevato nello Stato membro ospitante. Tenendo a mente ciò, è difficilmente contestabile che includere alloggio e buoni pasto forniti dal datore di lavoro nel calcolo del salario minimo significherebbe in pratica ridurre il salario complessivo dei dipendenti interessati al di sotto del minimo accettato.

113. Di particolare utilità risulta da questo punto di vista la sentenza della Corte nella causa Commissione/Germania, in cui la Corte ha stabilito che, laddove un datore di lavoro richieda a un lavoratore di svolgere la sua attività in particolari condizioni, tale prestazione supplementare dovrà essere compensata senza che il compenso venga considerato ai fini del calcolo del salario minimo (68). La medesima nozione si ritrova nell'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71. In effetti, nella misura in cui tenere conto di tali benefici alteri, a detrimento del lavoratore, l'equilibrio tra i servizi resi e il corrispettivo ricevuto, i benefici non dovranno essere presi in considerazione ai fini del confronto tra gli importi lordi di retribuzione effettivamente ricevuti dai lavoratori distaccati e le tariffe minime salariali previste dall'ordinamento dello Stato membro ospitante.

114. In altre parole, l'alloggio e i buoni pasto forniti dall'impresa che distacca i lavoratori nello Stato membro ospitante devono essere considerati alla stregua di un rimborso di spese sostenute in conseguenza del distacco e non possono dunque essere presi in considerazione al fine di determinare se i lavoratori distaccati ricevano o meno un salario pari al minimo previsto nello Stato membro ospitante.

5. L'eccezione fondata sull'ordine pubblico prevista dall'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva 96/71

115. Infine, il giudice del rinvio desidera sapere se i benefici in questione (69), nei limiti in cui non rientrino nel nucleo di diritti vincolanti previsti all'articolo 3, paragrafo 1, possano essere considerati materie contemplate all'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva 96/71. Tale disposizione consente agli Stati membri di applicare, alle imprese che distaccano lavoratori nel loro territorio, condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie *diverse da quelle di cui all'articolo 3, paragrafo 1*, nella misura in cui si tratta di disposizioni di ordine pubblico.

116. A mio parere, la questione va risolta in senso negativo.

117. In primo luogo, rilevo che, in virtù dell'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva 96/71, tale disposizione si applica solamente a condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie *diverse* da quelle espressamente indicate all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettere da a) a g), purché tali condizioni di lavoro e di applicazione vengano applicate nel rispetto del Trattato (70). In secondo luogo, risulta dalla giurisprudenza della Corte che l'articolo 3, paragrafo 10, in quanto «eccezione a un'eccezione», dev'essere interpretato restrittivamente (71).

118. Più specificamente, per rientrare nella sfera di applicazione dell'eccezione fondata sull'ordine pubblico, le disposizioni in questione devono essere considerate di cruciale importanza per la salvaguardia dell'organizzazione politica, sociale o economica dello Stato membro interessato, al punto da imporre il rispetto a chiunque si trovi nel territorio nazionale di tale Stato membro o a qualunque rapporto giuridico localizzato in tale territorio (72). Per esempio, regole che proibiscano il lavoro forzato possono, in tutta probabilità, essere classificate in questo modo (73). La Corte, particolarmente consapevole dell'esigenza di interpretare l'articolo 3, paragrafo 10, in modo da non compromettere la libera prestazione di servizi, ha dunque sottolineato il fatto che le «disposizioni di ordine pubblico» devono essere interpretate unicamente in modo da includere solo le disposizioni obbligatorie che non ammettono deroghe e che, per la loro natura ed il loro obiettivo,

rispondono a esigenze imperative di interesse pubblico.

119. Alla luce di questa interpretazione effettivamente assai restrittiva dell'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva 96/71, gli elementi retributivi menzionati dal giudice del rinvio non soddisfano gli elevati standard richiesti dalla Corte nella sua giurisprudenza precedente. Cosa più importante ancora, essi, com'è stato spiegato in precedenza, rientrano tutti nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva. In più, vanno tutti *al di là* del minimo assoluto previsto dalla legislazione e/o dai contratti collettivi (74) e, per questo motivo, non possono essere considerati necessari per rispondere a esigenze imperative connesse all'interesse pubblico.

IV – Conclusione

120. Alla luce di quanto sopra, propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali poste dal Satakunnan käräjäoikeus nel modo seguente:

- 1) L'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, 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, deve essere interpretato nel senso che la questione di stabilire se un lavoratore distaccato possa o meno cedere un credito retributivo nei confronti del datore di lavoro a un sindacato nello Stato membro ospitante deve essere decisa in base alla legge applicabile ai crediti retributivi di cui trattasi. Nei limiti in cui tali crediti derivino dalle condizioni di lavoro e di occupazione previsti dall'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71, è la legge dello Stato membro in cui i lavoratori sono distaccati a dover essere applicata, per quanto riguarda non solo i crediti stessi ma anche la loro cedibilità.
- 2) L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 96/71, letto alla luce dell'articolo 56 TFUE, deve essere interpretato nel senso che la nozione di tariffe minime salariali può includere il salario minimo di base a seconda dell'inquadramento in gruppi salariali, il salario a cottimo garantito, la gratifica per ferie, l'indennità giornaliera fissa e l'indennità per il tragitto quotidiano verso il luogo di lavoro, secondo la definizione di tali condizioni di lavoro e occupazione nell'ambito di un contratto collettivo di lavoro dichiarato di applicazione generale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71 e rientrante nell'allegato alla direttiva medesima (o, a seconda dei casi, in altri strumenti pertinenti). Tuttavia:
 - lo Stato membro ospitante non può imporre a imprese straniere che distaccano lavoratori nel proprio territorio classi retributive o gruppi salariali al di là del minimo espressamente previsto, nello Stato di cui trattasi, da tale contratto collettivo pertinente;
 - lo Stato membro ospitante non può imporre a imprese straniere che distaccano lavoratori nel proprio territorio il pagamento di un'indennità giornaliera fissa per l'intero periodo di distacco o di un'indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro laddove il giudice del rinvio decida che l'applicazione di tali indennità alle imprese straniere rende meno attraenti le prestazioni di servizi e laddove il loro pagamento vada al di là di quanto necessario al fine di perseguire l'obiettivo della tutela sociale dei lavoratori.
- 3) L'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71, deve essere interpretato nel senso che, nella fattispecie, il pagamento dell'alloggio e la distribuzione di buoni pasto da parte

di un'impresa che distacca lavoratori deve essere considerato alla stregua di rimborso di spese effettivamente sostenute a causa del distacco e non può dunque essere preso in considerazione al fine di determinare se i lavoratori distaccati ricevano o meno un salario pari al minimo previsto nello Stato membro ospitante.

- 4) L'articolo 3, paragrafo 10, della direttiva 96/71, deve essere interpretato nel senso che elementi remunerativi come il pagamento a cottimo, l'indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro e le indennità previste da contratti collettivi dichiarati di applicazione generale non possono essere considerati come condizioni di lavoro e di occupazione la cui osservanza è indispensabile a rispondere a esigenze imperative connesse all'interesse pubblico ai sensi di tale disposizione.

1 – Lingua originale: l'inglese.

2 – V. articolo 3 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).

3 – L'articolo 84 del Codice del lavoro polacco (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm, e successive modifiche) proibisce la cessione a terzi del compenso derivante da un rapporto di lavoro.

4 – Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU L 177, pag. 6). Questo strumento subentra alla Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GU L 266, pag. 1) (in prosieguo: la «Convenzione di Roma»).

5 – Legge n. 55/2001 del 26 gennaio 2001 sui contratti di lavoro (Työsopimuslaki).

6 – Legge n. 1146/1999 del 9 dicembre 1999 sui lavoratori distaccati, modificata ai sensi della legge n. 74/2001 (Laki lähetetyistä työntekijöistä).

7 – Rispettivamente «Sähköistysalan työehtosopimus 2010–2013», consultabile all'URL [http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf\(375.pdf](http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf(375.pdf) e «Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus 2007–2010», non consultabile online.

8 – È necessario sottolineare che la possibilità di determinare condizioni minime di lavoro ed occupazione in conformità con l'articolo 3, paragrafi 1 e 8, della direttiva 96/71 mediante

procedimenti di contrattazione collettiva riguarda esclusivamente il settore edilizio. Per un'analisi della procedura legislativa che ha portato all'adozione della direttiva, v. Davies, P., «Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?», 34(1997) *Common Market Law Review*, pagg. da 571 a 602.

[9](#) – C-341/05, EU:C:2007:809 (in prosieguo: la «sentenza Laval»).

[10](#) – Sentenza Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189).

[11](#) – Sentenza Commissione/Lussemburgo (C-19/06, EU:C:2008:350).

[12](#) – A norma dell'articolo 2 della direttiva 96/71, per «lavoratore distaccato» si intende un lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

[13](#) – V., in tal senso, Davies, P., op. cit., in particolare pag. 591.

[14](#) – V. la proposta di direttiva del Consiglio in merito al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi [COM(91) 230 def.], in particolare pagg. da 5 a 8.

[15](#) – V., per esempio, le sentenze Webb (279/80, EU:C:1981:314); Seco e Desquenne & Giral (62/81 e 63/81, EU:C:1982:34), nonché Rush Portuguesa (C-113/89, EU:C:1990:142).

[16](#) – EU:C:1990:142.

[17](#) – C-43/93, EU:C:1994:310.

[18](#) – V. sentenze Rush Portuguesa (EU:C:1990:142, punti 17 e 18), e Vander Elst (EU:C:1994:310, punto 23).

[19](#) – V. Davies, P., op.cit., pag. 591, sulle contraddizioni della direttiva 96/71.

[20](#) – V. sentenze Laval (EU:C:2007:809, punto 80), e Rüffert (EU:C:2008:189, punti da 32 a 34).

[21](#) – EU:C:2007:809.

[22](#) – Ibid., punti da 103 a 108.

[23](#) – V., per esempio, Sigeman, T., «Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt», 2005 *Europarättslig tidskrift*, pagg. da 465 a 495, in particolare pag. 474.

[24](#) – Sentenze Laval (EU:C:2007:809, punti 80 e 81); Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189, punti da 32 a 34), e Commissione/Lussemburgo (EU:C:2008:350, punto 47). V. anche Kilpatrick, C., «Laval's regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court's new approach to posted workers», 6(34) 2009 *European Law Review*, pagg. da 844 a 865.

[25](#) – V. la proposta della Commissione per una direttiva volta all'applicazione delle disposizioni della direttiva 96/71/CE in merito al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi [COM(2012) 131 final], pag. 3. V. anche doc. del Consiglio 10048/96 ADD1 del 20 settembre 1996.

[26](#) – V., in tal senso, sentenza Laval (EU:C:2007:809, punto 81). Nella dottrina, v., per esempio, Kilpatrick, C., op. cit., pagg. 853 e 854.

[27](#) – V. sentenza Commissione/Germania (C-490/04, EU:C:2007:430, punto 19).

[28](#) – V., per esempio, van Hoek, A., e Houwerzijl, M., *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, pagg. 8 e segg., consultabile all'URL <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>.

[29](#) – Sentenze Laval (EU:C:2007:809, punto 60); Commissione/Germania, (EU:C:2007:430, punto 19), e Isbir (C-522/12, EU:C:2013:711, punto 37).

[30](#) – Sentenza Commissione/Germania (C-341/02, EU:C:2005:220).

[31](#) – Sentenza Laval (EU:C:2007:809).

[32](#) – Sentenza Isbir (EU:C:2013:711).

[33](#) – Ibid. (EU:C:2013:711, punto 45).

[34](#) – L'articolo 8 riporta anche una serie di ipotesi a cui fare riferimento per determinare la legge applicabile ai contratti di lavoro individuali in altre circostanze (vale a dire, in assenza di scelta).

[35](#) – V. anche la relazione sulla convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali a cura di Giuliano, M., e Lagarde, P. (GU 1980, C 282, pag. 1), con particolare riferimento all'articolo 12, paragrafo 2, della convenzione riguardante il problema della cedibilità: «Nonostante le disposizioni del comma 2, le materie ivi contemplate, ad eccezione del carattere cedibile, sono regolate, per quanto concerne il rapporto tra cedente e debitore, qualora esista un contratto tra di loro, dalla legge che regola tale contratto, purché tali materie siano trattate nel contratto stesso».

[36](#) – Sentenza Laval (EU:C:2007:809, punto 81).

[37](#) – V., in tal senso, idem, e sentenza Rüffert (EU:C:2008:189, punto 34).

[38](#) – V. sentenza Commissione/Lussemburgo (EU:C:2008:350, punti 31 e 49).

[39](#) – In questa sede, è anche opportuno sottolineare che, per decidere sulla questione del diritto applicabile, non è necessario stabilire anzitutto se le pretese avanzate siano o meno di per sé giustificate: sotto questo aspetto, è sufficiente l'esistenza di una richiesta. Se così non fosse, ne risulterebbe un ordine di esame delle domande quantomeno insolito, con necessità di analizzare la questione sostanziale prima di poter prendere una decisione in merito a quella riguardante il conflitto di leggi.

[40](#) – A norma dell'articolo 7, paragrafo 1, del capo 2 della legge finlandese sui contratti di

lavoro, tutti i datori di lavoro sono tenuti a osservare almeno le prescrizioni previste da un contratto collettivo nazionale considerato rappresentativo del settore di cui trattasi. Tuttavia, è prevista un'eccezione a tale regola: infatti, l'articolo 7, paragrafo 3, del capo 2 della medesima legge prevede che, laddove un datore di lavoro (o l'organizzazione di datori di lavoro a cui questi appartiene) abbia concluso un contratto collettivo con un'organizzazione sindacale nazionale, egli sia invece tenuto ad applicare detto contratto.

[41](#) – C-164/99, EU:C:2002:40.

[42](#) – V. sentenza Laval (EU:C:2007:809, con particolare riferimento ai punti 80 e 81).

[43](#) – Ibidem (punto 80).

[44](#) – V., in particolare, Deakin, S., «The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis: In Search of New Foundations for Europe's "Social Market Economy"» in Bruun, N., Lörcher, K., e Schömann, I. (a cura di), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford: 2012, pagg. da 19 a 43, pag. 28; Kilpatrick, C., op. cit., pag. 848.

[45](#) – Sentenze Laval (EU:C:2007:809, punti 80 e 81); Rüffert (EU:C:2008:189, punti 33 e 34), e Commissione/Lussemburgo (EU:C:2008:350, punti da 24 a 26).

[46](#) – Sentenza Isbir (EU:C:2013:711, punto 40).

[47](#) – EU:C:2005:220.

[48](#) – EU:C:2013:711, punto 40.

[49](#) – Sono stati, tuttavia, avanzati dubbi in merito all'effettiva applicabilità di tali contratti collettivi ai lavoratori interessati. Tale questione, per quanto sicuramente interessante, esula dalla competenza di questa Corte.

[50](#) – Sentenza Laval (EU:C:2007:809, punti 70 e 71).

[51](#) – V. il rapporto di servizio della Commissione sull'implementazione della direttiva 96/71/CE in merito al distacco di lavoratori nel quadro di una prestazione di servizi [COM(2006) 159 definitivo], pag. 16.

[52](#) – V., in tal senso, sentenza Laval (EU:C:2007:809, punto 71). Con il suo ragionamento, la Corte ha inoltre accordato particolare importanza al fatto che il contratto collettivo in questione non soddisfaceva i requisiti di cui all'articolo 3, paragrafi 1 e 8, della direttiva 96/71 per essere impiegato come riferimento corretto al fine di determinare la retribuzione minima nello Stato membro ospitante.

[53](#) – V. paragrafi 90 e segg. Effettivamente, è importante ricordare che i lavoratori distaccati, a differenza dei lavoratori migranti, sono per definizione impegnati solo temporaneamente nello Stato membro ospitante, per cui non appare necessario o appropriato che vengano loro estesi tutti i diritti di cui godono i lavoratori che lavorano abitualmente in tale Stato membro. Ciò è anche confermato dall'approccio adottato dalla Corte nella giurisprudenza precedente. Sulla differenza in merito ai diritti di cui godono i lavoratori, v. Kilpatrick, C., op. cit., pagg. da 847 a 849. V. inoltre, relativamente al caso particolare del settore edile, Davies, P., op. cit., pag. 601.

[54](#) – Legge n. 162/2005 del 18 marzo 2005 sulle ferie annuali, come modificata dalla legge n. 1448/2007 (Vuosilomalaki). Gli articoli 16 e 17 di tale legge stabiliscono le regole in base a cui l'indennità per ferie non godute deve essere versata al dipendente durante il rapporto di lavoro e alla cessazione del medesimo.

[55](#) – Sulla questione dei minimi salariali contrapposti in una situazione di coesistenza fra un salario minimo legale e uno stabilito mediante un contratto collettivo, v. Kilpatrick, C., op. cit., pagg. 855 e 856.

[56](#) – V. sentenza Laval (EU:C:2007:809, punto 78), a proposito di contratti collettivi *non* conformi ai criteri previsti all'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71.

[57](#) – EU:C:2013:711.

[58](#) – V., per analogia, sentenza della Corte EFTA del 23 gennaio 2012, STX Norway Offshore AS e a./Stato norvegese (E-2/11, EFTA Court Report, pag. 4, punti 72 e segg.).

[59](#) – Sentenze Arblade e a. (C-369/96 e C-376/96, EU:C:1999:575, punto 33), e Portugaia Construções (EU:C:2002:40, punto 15 e giurisprudenza ivi citata).

[60](#) – Sentenze Mazzoleni e ISA (C-165/98, EU:C:2001:162, punti 23 e 24), e Portugaia Construções (EU:C:2002:40, punto 18 e giurisprudenza citata). V. anche sentenza FKP Scorpio Konzertproduktionen (C-290/04, EU:C:2006:630, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

[61](#) – Ciò risulta chiaramente dal meccanismo posto in essere dall'articolo 14 del contratto collettivo per il settore dell'energia elettrica. In conformità a tale disposizione, il pagamento di un'indennità giornaliera fissa (totale o parziale) e di un'indennità per il tragitto quotidiano verso il luogo di lavoro è previsto soltanto nel caso in cui il luogo di lavoro disti almeno 40 km dal luogo di reclutamento e almeno 15 km dal domicilio del lavoratore.

[62](#) – V., per esempio, sentenze Webb (EU:C:1981:314, punto 17); Analir e a. (C-205/99, EU:C:2001:107, punto 25); Mazzoleni e ISA (EU:C:2001:162, punto 26); Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, punto 34), e Portugaia Construções (EU:C:2002:40, punto 19). Per una formulazione più recente di questa regola, v. anche Commissione/Belgio (C-577/10, EU:C:2012:814, punto 44).

[63](#) – Sentenze Arblade e a. (EU:C:1999:575, punto 36), e anche, nel medesimo senso, Mazzoleni e ISA (EU:C:2001:162, punto 27).

[64](#) – V., per esempio, 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 49 e 50).

[65](#) – Per l'anno 2012, questa indennità quotidiana è stata fissata a EUR 36 al giorno.

[66](#) – I contratti collettivi in questione prevedono, oltre alle condizioni menzionate alla precedente nota 61, un'ulteriore requisito per il pagamento di un'indennità giornaliera completa. Secondo l'articolo 14, punto A, numero 2 del contratto, l'indennità giornaliera completa è dovuta soltanto quando la durata del tragitto («työmatka») superi le 10 ore.

[67](#) – Risulta dalla decisione di rinvio che la Elektrobudowa è tenuta, in forza dei contratti collettivi in questione, a pagare l'alloggio quando l'attività viene svolta in un luogo diverso da quello di reclutamento dei dipendenti. Tuttavia, i buoni pasto, altrimenti utilizzabili per acquistare derrate alimentari presso determinati negozi, vengono distribuiti a titolo del contratto di lavoro.

[68](#) – V., a tale proposito, sentenza Commissione/Germania (EU:C:2005:220, punti 39 e 40).

[69](#) – Vale a dire pagamento a cottimo, indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro e indennità giornaliera.

[70](#) – V., in tal senso, sentenza Laval (EU:C:2007:809, punto 82). V. anche sentenza Rüffert (EU:C:2008:189, punti 36 e 37) in relazione a quello che allora costituiva l'articolo 49 CE.

[71](#) – V. sentenza Commissione/Lussemburgo (EU:C:2008:350, punto 31). L'eccezione, così come espressa all'articolo 3, punto 1, della direttiva 96/71, è nel caso di specie una deroga al principio di applicazione della legislazione dello Stato membro di origine.

[72](#) – V. sentenza Commissione/Lussemburgo (EU:C:2008:350, punti da 29 a 31 e giurisprudenza citata). Come osservato da un commentatore, l'impatto della pronuncia della Corte nella causa Commissione/Lussemburgo consiste nel dare all'articolo 3, paragrafo 10, un'interpretazione che ne «vanifica praticamente l'esistenza». V. Barnard, C., «The UK and Posted Workers: The Effect of *Commission v Luxembourg* on the Territorial Application of British Labour Law», 1(38) 2009 *IndustrialLaw Journal*, pagg. da 122 a 132, in particolare pag. 129.

[73](#) – Sentenza Commissione/Lussemburgo (EU:C:2008:350, punti 3 e 32).

[74](#) – V. anche, mutatis mutandis, sentenza Laval (EU:C:2007:809, punto 84).