

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

12 ottobre 2004*

Nel procedimento C-60/03,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania) con decisione 6 novembre 2002, pervenuta in cancelleria il 14 febbraio 2003, nella causa

Wolff & Müller GmbH & Co. KG

contro

José Filipe Pereira Félix,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans (relatore), presidente di sezione, dai sigg. C. Gulmann e R. Schintgen, e dalle sig.re F. Macken e N. Colneric, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer

cancelliere: sig.ra M. Múgica Arzamendi, amministratore principale

* Lingua processuale: il tedesco.

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la Wolff & Müller GmbH & Co. KG, dal sig. T. Möller, Rechtsanwalt;

- per il sig. Pereira Félix, dalla sig.ra M. Veiga, Rechtsanwältin;

- per il governo tedesco, dalla sig.ra A. Tiemann, in qualità di agente;

- per il governo francese, dalla sig.ra G. de Bergues nonché dalle sig.re C. Bergeot-Nunes e O. Christmann, in qualità di agenti;

- per il governo austriaco, dai sigg. E. Riedl e G. Hesse, in qualità di agenti;

- per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra Patakia, in qualità di agente, assistita dal sig. R. Karpenstein, Rechtsanwalt,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione dell'art. 49 CE.

- 2 Tale domanda è stata sottoposta nell'ambito di una controversia tra la Wolff & Müller GmbH & Co. (in prosieguo: la «Wolff & Müller»), un'impresa di costruzioni, e il sig. Pereira Félix in merito alla responsabilità della detta impresa in qualità di garante per il pagamento del salario minimo dovuto a quest'ultimo dal suo datore di lavoro.

Contesto giuridico

Normativa comunitaria

- 3 Il quinto 'considerando' della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1), così recita:

«considerando che questo sviluppo della prestazione transnazionale di servizi esige un clima di leale concorrenza e misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori».

4 Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 96/71, intitolato «Campo d'applicazione»:

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

(...)

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

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

(...)).

5 L'art. 3 della direttiva 96/71, intitolato «Condizioni di lavoro e di occupazione», prevede al suo n. 1:

«1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai

lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:

- da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

- da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, sempreché vertano sulle attività menzionate in allegato:

(...)

c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;

(...).

6 A termini dell'art. 5 della direttiva 96/71, intitolato «Misure»:

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

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

Normativa nazionale

- 7 La Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe (regolamento sulle condizioni di lavoro vincolanti nel settore edilizio) 25 agosto 1999 (BGBl. 1999 I, pag. 1894) dispone all'art. 1:

«Le disposizioni giuridiche del contratto collettivo 26 maggio 1999, sulla disciplina di un salario minimo nel settore edilizio sul territorio della Repubblica federale di Germania (contratto collettivo sul salario minimo), contenute nell'allegato 1 al presente regolamento, (...) si applicano a tutti i datori di lavoro e lavoratori ad esso non vincolati, i quali rientrano nel suo ambito di applicazione entrato in vigore il 1° settembre 1999, se l'azienda esegue prevalentemente prestazioni di carattere edile ai sensi dell'art. 211, n. 1, del libro III del Sozialgesetzbuch [codice previdenziale tedesco, in prosieguo: il "SGB III"]. Le disposizioni del contratto collettivo si applicano anche ai datori di lavoro con sede all'estero e ai lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del regolamento».

- 8 Ai sensi dell'art. 1 bis dell'Arbeitnehmer-Entsendegesetz (legge sul distacco dei lavoratori; in prosieguo: l'«AEntG»), introdotto dall'art. 10 del Gesetz zu Korrekturen des Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte

(legge relativa alle modifiche della previdenza sociale e alla tutela dei diritti dei lavoratori) 19 dicembre 1998 (BGBl. 1998 I, pag. 3843), entrato in vigore il 1° gennaio 1999:

«Un'impresa, che affida ad un'altra impresa l'esecuzione di lavori edili di cui all'art. 211, n. 1, del SGB III, risponde, in qualità di garante che ha rinunciato al beneficio della previa escussione, per gli obblighi di tale impresa, di un subappaltatore o di un intermediatore di manodopera, utilizzato dall'impresa o da un subappaltatore, relativi al pagamento del salario minimo ad un lavoratore o al pagamento di contributi ad un ente comune alle parti del contratto collettivo secondo l'art. 1, n. 1, seconda e terza frase, n. 2 bis, n. 3, seconda e terza frase, o n. 3 bis, quarta e quinta frase. Il salario minimo, ai sensi della prima frase, include l'importo che deve essere pagato al lavoratore previa deduzione delle imposte e dei contributi previdenziali e di sostegno del lavoro o di corrispondenti oneri di sicurezza sociale (salario netto)».

Controversia di cui alla causa principale e questione pregiudiziale

- 9 Il sig. Pereira Félix è un cittadino portoghese che, nel periodo tra il 21 febbraio 2000 e il 15 maggio 2000, era alle dipendenze di un'impresa edile avente sede in Portogallo in qualità di muratore in un cantiere a Berlino (Germania). La detta impresa eseguiva nel cantiere in questione lavori in cemento e in cemento armato per conto della Wolff & Müller.
- 10 Con ricorso presentato il 4 settembre 2000 dinanzi all'Arbeitsgericht Berlin (Tribunale del lavoro di Berlino) (Germania) l'attore chiedeva al suo datore di lavoro e alla Wolff & Müller, quali debitori in solido, il pagamento di retribuzioni arretrate per un importo pari a DEM 4019,23. Rilevava che quest'ultima, in qualità di garante, doveva rispondere, conformemente all'art. 1 bis dell'AEntG, per le somme corrispondenti alla retribuzione dallo stesso non percepita.

- 11 La Wolff & Müller si opponeva alle richieste del sig. Pereira Félix sostenendo, in particolare, che era esclusa la sua responsabilità dal momento che l'art. 1 bis dell'AEntG costituisce un'inammissibile violazione della libertà di esercizio di un'attività professionale tutelata dall'art. 12 del Grundgesetz (Legge fondamentale) e contrasta con la libertà di prestazione dei servizi sancita dal Trattato CE.

- 12 L'Arbeitsgericht Berlin accoglieva il ricorso del sig. Pereira Félix. Il Landesarbeitsgericht (Corte di appello per cause di lavoro) (Germania), adito dalla Wolff & Müller, respingeva parzialmente il ricorso in appello proposto da quest'ultima che, a quel punto, instaurava un procedimento in cassazione («Revision») dinanzi al Bundesarbeitsgericht.

- 13 Quest'ultimo constata che ricorrono i presupposti della responsabilità in qualità di garante della Wolff & Müller ai sensi dell'art. 1 bis dell'AEntG. Esso statuisce parimenti che tale disposizione è compatibile con l'art. 12 del Grundgesetz in quanto si tratta di una restrizione adeguata. La suddetta norma dell'AEntG gli sembra tuttavia idonea ad ostacolare la libera prestazione dei servizi ai sensi dell'art. 49 CE.

- 14 A tale riguardo il giudice a quo osserva che la responsabilità in qualità di garante di cui all'art. 1 bis dell'AEntG (in prosieguo: la «responsabilità in qualità di garante») può richiedere controlli intensivi e obblighi di prova soprattutto in capo ai subappaltatori stranieri. Questo implicherebbe costi e oneri amministrativi aggiuntivi non solo per l'impresa principale, ma altresì presso i subappaltatori. Tali oneri impedirebbero la fornitura di prestazioni edili in Germania per imprese di costruzioni degli altri Stati membri e la renderebbero meno attraente.

- 15 Inoltre, il giudice del rinvio si chiede se la violazione della libera prestazione dei servizi derivante dall'art. 1 bis dell'AEntG sia giustificata.
- 16 Da un lato, secondo il suddetto giudice, la responsabilità in qualità di garante attribuisce indubbiamente ai lavoratori un vantaggio effettivo, che contribuisce alla loro tutela. I lavoratori disporrebbero, oltre al rispettivo datore di lavoro, di un ulteriore debitore per azionare il loro diritto al salario netto previsto dalla disciplina nazionale.
- 17 A parere del giudice a quo, tale vantaggio ha solo effetti limitati. Per i lavoratori stranieri distaccati in pratica sarebbe sovente difficile far valere i loro diritti salariali di fronte ai giudici tedeschi contro l'impresa che risponde come garante. Come rileva il giudice del rinvio, poiché il distacco spesso avviene solo per pochi mesi in vista di un determinato progetto edile, i lavoratori di regola non padroneggiano la lingua tedesca e non conoscono la normativa tedesca. L'azione legale dinanzi ad un giudice tedesco per attivare le istanze di questi ultimi, fondate sulla responsabilità in qualità di garante, presenterebbe quindi rilevanti difficoltà. Oltre a ciò tale tutela perderebbe valore sotto il profilo economico se la possibilità effettiva di essere retribuiti in Germania per un'attività lavorativa si riducesse considerevolmente.
- 18 Dall'altro lato, secondo il giudice remittente, occorre tener conto del fatto che, ai sensi delle motivazioni dell'AEntG, lo scopo della regola della responsabilità in qualità di garante è quello di rendere più difficile l'attribuzione di incarichi a subappaltatori provenienti dai paesi cosiddetti «a basso salario», per dare pertanto impulso al mercato del lavoro tedesco, promuovere l'esistenza economica delle piccole e medie imprese in Germania e contrastare la disoccupazione in tale Stato membro. Tali considerazioni sarebbero al centro della disciplina non solo secondo il tenore delle motivazioni della legge di cui trattasi, ma ancor più alla luce di una valutazione obiettiva di quest'ultima. Tra gli obiettivi espressamente dichiarati dall'art. 1 bis dell'AEntG non risulterebbe la garanzia in tal modo concessa ai lavoratori stranieri, per ragioni di carattere sociale, di un salario doppio se non talvolta addirittura triplo qualora lavorino nei cantieri in Germania.

- 19 Il Bundesarbeitsgericht, ritenendo che la soluzione della controversia dinanzi ad esso pendente dipenda dall'interpretazione dell'art. 49 CE, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 49 CE (ex art. 59 del Trattato CE) osti ad una normativa nazionale secondo la quale un'impresa edile che affida ad un'altra impresa l'esecuzione di lavori di costruzione risponde, in qualità di garante che ha rinunciato al beneficio d'escussione, per gli obblighi di tale impresa o di un subappaltatore relativi al pagamento del salario minimo ad un lavoratore o al pagamento di contributi ad un ente comune alle parti di un contratto collettivo, quando il salario minimo consiste nell'importo che deve essere pagato al lavoratore previa deduzione delle imposte e dei contributi previdenziali e di sostegno del lavoro o dei corrispondenti oneri di sicurezza sociale (salario netto), qualora la suddetta normativa non abbia quale scopo primario la tutela del salario del lavoratore o tale tutela costituisca solo uno scopo secondario di quest'ultima».

Sulla questione pregiudiziale

Sulla ricevibilità

- 20 La Commissione delle Comunità europee rileva che il problema della responsabilità in qualità di garante per i contributi a un ente comune alle parti del contratto collettivo non rientra nell'oggetto della controversia di cui alla causa principale e, pertanto, deve essere escluso dalla domanda di pronuncia pregiudiziale sottoposta dal giudice a quo.

- 21 A tale proposito occorre rammentare che una questione pregiudiziale sollevata da un giudice è irricevibile solo laddove appaia in modo manifesto che essa non riguarda l'interpretazione del diritto comunitario o è ipotetica (sentenza 7 gennaio 2004, causa C-201/02, Wells, Racc. pag. I-723, punto 35 e giurisprudenza citata). Non è questo il caso di specie.
- 22 Infatti, dal tenore letterale della questione sottoposta, una parafrasi dell'art. 1 bis dell'AEntG che costituisce la disposizione controversa nella causa principale, risulta che la questione del pagamento di contributi a un ente comune alle parti di un contratto collettivo è intimamente connessa a quella del pagamento del salario minimo.
- 23 La domanda di pronuncia pregiudiziale è pertanto ricevibile nella sua interezza.

Sul merito

- 24 Si deve rammentare che, per fornire una soluzione utile al giudice che le ha sottoposto una questione pregiudiziale, la Corte può essere indotta a prendere in considerazione norme di diritto comunitario alle quali il giudice nazionale non ha fatto riferimento nel formulare la questione (sentenza 22 gennaio 2004, causa C-271/01, COPPI, Racc. pag. I-1029, punto 27 e giurisprudenza citata).
- 25 Orbene, come rilevano correttamente il governo austriaco e la Commissione nelle loro osservazioni scritte, si deve ritenere che i fatti relativi alla causa principale, così come descritti nell'ordinanza di rinvio, rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva 96/71. Questi ultimi corrispondono, invero, alla fattispecie prevista dall'art. 1, n. 3, lett. a), di quest'ultima.

- 26 Peraltro è pacifico che i fatti di cui alla causa principale si sono svolti nel corso del 2000, ossia a una data successiva alla scadenza del termine impartito agli Stati membri per recepire la direttiva 96/71, dal momento che tale data è stata fissata al 16 dicembre 1999.
- 27 Occorre quindi prendere in considerazione le disposizioni della suddetta direttiva nell'ambito dell'esame della questione pregiudiziale.
- 28 In forza dell'art. 5 della direttiva 96/71, gli Stati membri adottano misure adeguate in caso d'inosservanza di quest'ultima. Essi provvedono in particolare affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla suddetta direttiva. Tra tali obblighi rientra, come emerge dall'art. 3, n. 1, secondo trattino, lett. c), della direttiva di cui trattasi, l'obbligo di vigilare affinché le imprese garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio il pagamento della retribuzione minima.
- 29 Ne discende che gli Stati membri devono controllare, in particolare, che i lavoratori distaccati dispongano di procedure adeguate per poter effettivamente conseguire un salario minimo.
- 30 Dalla lettera dell'art. 5 della direttiva 96/71 deriva che gli Stati membri dispongono di un ampio potere discrezionale per quanto riguarda la definizione di forma e modalità delle procedure adeguate ai sensi del secondo comma della detta norma. Nell'esercitare tale discrezionalità, essi devono assicurare in ogni momento il rispetto delle libertà fondamentali garantite dal Trattato (v., in tal senso, sentenze 22 gennaio 2002, causa C-390/99, Canal Satélite Digital, Racc. pag. I-607, punti 27 e 28, e 25 marzo 2004, causa C-71/02, Karner, Racc. pag. I-3025, punti 33 e 34) e quindi, per quanto riguarda la causa principale, la libera prestazione dei servizi.

31 Al riguardo occorre anzitutto rammentare che, secondo una costante giurisprudenza, l'art. 49 CE impone 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 e a quelli degli altri Stati membri, quando sia tale da vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro ove fornisce legittimamente servizi analoghi (sentenza 24 gennaio 2002, causa C-164/99, *Portugaia Construções*, Racc. pag. I-787, punto 16 e giurisprudenza citata).

32 Come la Corte ha già statuito, l'applicazione delle normative nazionali dello Stato membro ospitante ai prestatori di servizi può vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le prestazioni di servizi da parte di persone o imprese stabilite in altri Stati membri, in quanto essa comporta spese nonché oneri amministrativi ed economici supplementari (sentenza *Portugaia Construções*, cit., punto 18 e giurisprudenza citata).

33 Spetta al giudice del rinvio accertare se questo si verifichi nella causa principale per quanto riguarda la responsabilità in qualità di garante. A tale proposito occorre tener conto dell'effetto prodotto dalla suddetta misura sulle prestazioni di servizi effettuate non soltanto da subappaltatori aventi sede in un altro Stato membro, ma altresì da eventuali imprese principali originarie del detto Stato.

34 Inoltre, da una giurisprudenza costante risulta che, nel caso in cui una normativa come l'art. 1 bis dell'AEntG, supponendo che costituisca una restrizione alla libera prestazione dei servizi, si applichi a tutte le persone o imprese che esercitano un'attività nel territorio dello Stato membro ospitante, essa può essere giustificata se risponde a ragioni imperative d'interesse generale, qualora tale interesse non sia tutelato da norme cui il prestatore è soggetto nello Stato membro in cui risiede e in

quanto siano idonee a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non vadano oltre quanto necessario per il suo raggiungimento (v., in tal senso, sentenza *Portugaia Construções*, cit., punto 19 e giurisprudenza citata).

35 Tra le ragioni imperative d'interesse generale già riconosciute dalla Corte vi è la tutela dei lavoratori (sentenza *Portugaia Construções*, cit., punto 20 e giurisprudenza citata).

36 Ora, se anche si può riconoscere che, in linea di massima, l'applicazione da parte dello Stato membro ospitante della propria regolamentazione relativa al salario minimo ai prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro persegue un obiettivo di interesse generale, ossia la protezione dei lavoratori (sentenza *Portugaia Construções*, cit., punto 22), lo stesso vale, in linea di principio, per le misure adottate dal primo Stato membro e dirette a rafforzare le modalità procedurali che consentono a un lavoratore distaccato di azionare utilmente il suo diritto alla retribuzione minima.

37 Infatti, se è vero che il diritto alla retribuzione minima costituisce un elemento costitutivo della tutela dei lavoratori, anche le modalità procedurali che consentono di conseguire l'osservanza di tale diritto, come la responsabilità in qualità di garante di cui trattasi nella causa principale, devono essere considerate tali da garantire una siffatta tutela.

38 Per quanto attiene all'osservazione del giudice remittente secondo cui lo scopo prioritario perseguito dal legislatore nazionale all'atto dell'adozione dell'art. 1 bis dell'AEntG era costituito dalla tutela del mercato nazionale del lavoro, piuttosto che dalla tutela della retribuzione del lavoratore, occorre rammentare che spetta al suddetto giudice verificare se la disciplina di cui trattasi nella causa principale, considerata da un punto di vista obiettivo, garantisca la tutela dei lavoratori

distaccati. Si deve accertare se tale disciplina comporti, per i lavoratori interessati, un vantaggio effettivo che contribuisce, in modo determinante, alla loro tutela sociale. In tale contesto, l'intenzione dichiarata dal legislatore può indurre a un'analisi più circostanziata dei vantaggi che si asserisce siano stati attribuiti ai lavoratori mediante le misure da questo adottate (sentenza *Portugaia Construções*, cit., punti 28 e 29 nonché giurisprudenza citata).

39 Il giudice del rinvio esprime alcune riserve in merito al vantaggio effettivo che la responsabilità in qualità di garante comporterebbe per i lavoratori distaccati in considerazione sia delle difficoltà pratiche che questi ultimi dovrebbero affrontare per far valere dinanzi ai giudici tedeschi il loro diritto alla retribuzione nei confronti dell'impresa principale sia del fatto che tale tutela perderebbe valore sotto il profilo economico se la possibilità di fatto di essere retribuiti in Germania per un'attività lavorativa si riducesse considerevolmente.

40 Tuttavia, come sottolineano giustamente il sig. Pereira Félix, i governi tedesco, austriaco e francese nonché la Commissione, è pur vero che una norma come l'art. 1 bis dell'AEntG giova ai lavoratori distaccati in quanto, a vantaggio di questi ultimi, affianca al primo debitore del salario minimo, ossia il datore di lavoro, un secondo debitore, obbligato in solido con il primo e che è anche di norma maggiormente solvibile rispetto a quest'ultimo. Considerata da un punto di vista oggettivo, tale norma è pertanto tale da garantire la tutela dei lavoratori distaccati. La stessa controversia di cui alla causa principale sembra d'altronde confermare tale vocazione protettiva dell'art. 1 bis dell'AEntG.

41 In quanto uno degli scopi perseguiti dal legislatore nazionale consista nel prevenire una concorrenza sleale da parte delle imprese che retribuiscono i loro dipendenti a un livello inferiore rispetto a quello corrispondente al salario minimo, cosa che spetta al giudice a quo appurare, un tale scopo può essere preso in considerazione quale esigenza imperativa atta a giustificare una restrizione della libera prestazione dei servizi nella misura in cui ricorrano i presupposti rammentati al punto 34 della presente sentenza.

- 42 Peraltro, come rileva a giusto titolo il governo austriaco nelle sue osservazioni scritte, non vi è necessariamente una contraddizione tra, da un lato, l'obiettivo di preservare la concorrenza leale e, dall'altro, quello di garantire la tutela dei lavoratori. Il quinto 'considerando' della direttiva 96/71 dimostra che tali due obiettivi possono essere perseguiti in concomitanza.
- 43 Infine, quanto alle osservazioni della Wolff & Müller secondo le quali la responsabilità in qualità di garante sarebbe sproporzionata rispetto allo scopo perseguito, risulta, infatti, dalla giurisprudenza citata al punto 34 della presente sentenza che, per essere giustificata, una misura deve essere idonea a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non deve andare oltre quanto necessario per il suo raggiungimento.
- 44 Spetta al giudice a quo verificare che ricorrano tali presupposti in considerazione dello scopo perseguito, che è quello di garantire la tutela del lavoratore interessato.
- 45 Alla luce di tali circostanze, si deve rispondere alla questione sottoposta nel senso che l'art. 5 della direttiva 96/71, interpretato alla luce dell'art. 49 CE, non osta, in una controversia come quella che è oggetto della causa principale, a una normativa nazionale secondo la quale un'impresa edile che affida ad un'altra impresa l'esecuzione di lavori di costruzione risponde, in qualità di garante che ha rinunciato al beneficio d'escussione, per gli obblighi di tale impresa o di un subappaltatore relativi al pagamento del salario minimo ad un lavoratore o al pagamento di contributi ad un ente comune alle parti di un contratto collettivo, quando il salario minimo consiste nell'importo che deve essere pagato al lavoratore previa deduzione delle imposte e dei contributi previdenziali e di sostegno del lavoro o dei corrispondenti oneri di sicurezza sociale (salario netto), qualora la suddetta normativa non abbia quale scopo primario la tutela del salario del lavoratore o tale tutela costituisca solo uno scopo secondario di quest'ultima.

Sulle spese

- 46 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle delle dette parti, non possono formare oggetto di rifusione.

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

L'art. 5 della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, interpretato alla luce dell'art. 49 CE, non osta, in una controversia come quella che è oggetto della causa principale, a una normativa nazionale secondo la quale un'impresa edile che affida ad un'altra impresa l'esecuzione di lavori di costruzione risponde, in qualità di garante che ha rinunciato al beneficio d'escussione, per gli obblighi di tale impresa o di un subappaltatore relativi al pagamento del salario minimo ad un lavoratore o al pagamento di contributi ad un ente comune alle parti di un contratto collettivo, quando il salario minimo consiste nell'importo che deve essere pagato al lavoratore previa deduzione delle imposte e dei contributi previdenziali e di sostegno del lavoro o dei corrispondenti oneri di sicurezza sociale (salario netto), qualora la suddetta normativa non abbia quale scopo primario la tutela del salario del lavoratore o tale tutela costituisca solo uno scopo secondario di quest'ultima.

Firme