

**Causa C-60/03**

**Wolff & Müller GmbH & Co. KG**

**contro**

**José Filipe Pereira Félix**

(domanda di pronuncia pregiudiziale  
proposta dal Bundesarbeitsgericht)

«Art. 49 CE — Restrizioni alla libera prestazione dei servizi — Imprese del settore edile — Subappalto — Obbligo per un'impresa di rendersi garante per la retribuzione minima dei lavoratori alle dipendenze di un subappaltatore»

Sentenza della Corte (Seconda Sezione) 12 ottobre 2004 . . . . . I - 9555

**Massime della sentenza**

*Libera prestazione dei servizi — Distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi — Direttiva 96/71 — Normativa nazionale che prevede, per un'impresa che si avvale dei servizi di un'impresa stabilita in un altro Stato membro, la responsabilità a titolo di*

*garanzia per la retribuzione minima dei lavoratori alle dipendenze dell'altra impresa — Restrizione alla libera prestazione dei servizi — Giustificazione basata su motivi di interesse pubblico — Tutela sociale dei lavoratori*

*(Art. 49 CE; direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 96/71/CE, art. 5)*

L'art. 5 della direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, in forza del quale gli Stati membri adottano misure adeguate in caso d'inosservanza di quest'ultima e 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, interpretato alla luce dell'art. 49 CE, non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale secondo la quale un'impresa edile, stabilita nello Stato membro di cui trattasi, che affida ad un'altra impresa stabilita in un altro Stato membro 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 alle dipendenze di questi ultimi 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 previdenza sociale (salario netto), e ciò anche qualora la suddetta normativa nazionale non abbia quale scopo primario

la tutela del salario del lavoratore o tale tutela costituisca solo uno scopo secondario di quest'ultima.

Infatti, se è vero che il diritto alla retribuzione minima costituisce un elemento della tutela dei lavoratori, che rientra tra le ragioni imperative d'interesse generale idonee a giustificare un'eventuale restrizione alla libera prestazione dei servizi, anche le modalità procedurali che consentono di conseguire l'osservanza di tale diritto, come la responsabilità in qualità di garante, devono essere considerate tali da garantire una siffatta tutela, nei limiti in cui la detta normativa 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.

(v. punti 28, 34, 35, 37, 40, 45 e dispositivo)