



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

7 novembre 2013\*

«Rinvio pregiudiziale — Libera prestazione dei servizi — Distacco di lavoratori — Direttiva 96/71/CE — Tariffa minima salariale — Importi forfettari e contributo del datore di lavoro a un piano di risparmio pluriennale a favore dei suoi dipendenti»

Nella causa C-522/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisione del 18 aprile 2012, pervenuta in cancelleria il 19 novembre 2012, nel procedimento

**Tevfik Isbir**

contro

**DB Services GmbH,**

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da J. L. da Cruz Vilaça, presidente di sezione, G. Arestis e J.-C. Bonichot (relatore), giudici,  
avvocato generale: M. Wathelet

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per T. Isbir, da S. Hermann, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, da K. Petersen, A. Wiedmann e T. Henze, in qualità di agenti;
- per il governo austriaco, da A. Posch, in qualità di agente;
- per il governo polacco, da B. Majczyna e M. Szpunar, in qualità di agenti;
- per il governo svedese, da C. Stege e A. Falk, in qualità di agenti;
- per il governo norvegese, da P. Wennerås, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da F. Bulst e J. Enegren, in qualità di agenti,

\* Lingua processuale: il tedesco.

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 verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), 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, e rettifica GU 2012, L 107, pag. 12).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Isbir, che lavora nel settore delle pulizie industriali, ed il suo datore di lavoro, la DB Services GmbH (in prosieguo: la «DB Services»), un'impresa del gruppo Deutsche Bahn AG, in merito agli elementi di cui tener conto al fine di stabilire il salario minimo dell'interessato.

### **Contesto normativo**

#### *Diritto dell'Unione*

- 3 L'articolo 3 della direttiva 96/71, intitolato «Condizioni di lavoro e di occupazione», ai suoi paragrafi 1 e 8 dispone quanto segue:

«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;

(...)

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.

(...)

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.

(...))».

*Diritto tedesco*

L'AEntG 2007

- 4 La legge sulle condizioni di lavoro obbligatorie nel caso di prestazioni transfrontaliere di servizi (*Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz*), nella sua versione pubblicata il 25 aprile 2007, che è entrata in vigore il 1° luglio 2007 (in prosieguo: l'«AEntG 2007»), traspone nel diritto interno tedesco la direttiva 96/71 nonché le ulteriori modifiche del diritto dell'Unione, in particolare quelle che risultano dalla direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno (GU L 376, pag. 36).
- 5 L'articolo 1 dell'AEntG 2007 contiene disposizioni che determinano le modalità di applicazione dei contratti collettivi ai lavoratori stranieri in caso di distacco dei lavoratori in Germania.

La quinta legge sulla creazione di patrimoni

- 6 La quinta legge sulla creazione di patrimoni (*Fünftes Vermögensbildungsgesetz*), del 4 marzo 1994, prevede il versamento da parte del datore di lavoro di una prestazione in denaro che consente di creare un patrimonio per conto del lavoratore.
- 7 Le forme di investimento previste da tale legge sono, ad esempio, un contratto di risparmio su valori mobiliari o altre partecipazioni a capitalizzazione, le spese di un lavoratore per costruire, acquistare, ristrutturare o ingrandire un immobile ad uso abitativo nonché le spese legate ad un contratto di assicurazione sulla vita a capitalizzazione o di risparmio. In tale contesto, il lavoratore interessato può disporre delle prestazioni in questione solo alla scadenza di un periodo di blocco di diversi anni, regolato in modo diverso a seconda della forma dell'investimento.
- 8 Le prestazioni che contribuiscono alla creazione del patrimonio sono sovvenzionate dallo Stato, almeno per quanto riguarda talune forme di investimento.

I contratti collettivi

– L'ETV DB Services Nord

- 9 Il contratto collettivo sulle retribuzioni dei lavoratori e dei tirocinanti della DB Services Nord GmbH (*Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH*), del 16 dicembre 2004 (in prosieguo: l'«ETV DB Services Nord»), contiene i livelli di retribuzione per i lavoratori nel settore dei servizi prestati negli edifici e nel trasporto.
- 10 L'ETV DB Services Nord, che doveva essere abrogato il 30 giugno 2007, è stato mantenuto in vigore fino al 31 marzo 2008.
- 11 La retribuzione oraria prevista dall'ETV DB Services Nord era pari a EUR 7,56 per il gruppo A3.
- 12 Le parti di tale contratto collettivo hanno previsto che, a decorrere dal 1° aprile 2008, tale retribuzione oraria per detto gruppo A3 fosse pari a EUR 7,90.

- 13 Durante le trattative, le suddette parti hanno altresì convenuto che, per il periodo dal 1° luglio 2007 al 31 marzo 2008, i dipendenti avrebbero beneficiato di due pagamenti forfettari (in prosieguo: i «pagamenti forfettari dei mesi di agosto 2007 e gennaio 2008»), vale a dire:
- EUR 600 a titolo dell'aumento della partecipazione ai risultati, corrisposti con il salario del mese di agosto 2007; e
  - EUR 150 a titolo di erogazione straordinaria legata alla congiuntura, corrisposti con il salario del mese di gennaio 2008.
- Il LohnTV Gebäudereinigung 2004
- 14 Il contratto collettivo sui salari degli addetti nel settore della pulizia degli edifici (Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung), del 4 ottobre 2003 (in prosieguo: il «LohnTV Gebäudereinigung 2004»), è stato dichiarato di applicazione generale a decorrere dal 1° aprile 2004.
- 15 L'articolo 2 del LohnTV Gebäudereinigung 2004 prevedeva una retribuzione oraria pari a EUR 7,87.
- 16 Tale regime non è più in vigore dal 29 febbraio 2008.
- Il TV Mindestlohn Gebäudereinigung
- 17 Il contratto collettivo per la regolamentazione dei salari minimi dei lavoratori nel settore della pulizia degli edifici nella Repubblica federale di Germania (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland), del 9 ottobre 2007 (in prosieguo: il «TV Mindestlohn Gebäudereinigung»), prevedeva un salario orario minimo pari a EUR 8,15 per i dipendenti inquadrati nella categoria corrispondente al gruppo A3.
- 18 Dal 1° marzo 2008 il TV Mindestlohn Gebäudereinigung si applica estensivamente.

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

- 19 Il sig. Isbir è un dipendente del settore delle pulizie industriali che lavora in Germania per la DB Services dal 1° gennaio 2004.
- 20 In applicazione dell'ETV DB Services Nord, egli ha percepito una retribuzione oraria di EUR 7,56 fino al 31 marzo 2008 e di EUR 7,90 dal 1° aprile 2008.
- 21 Egli ha chiesto di usufruire, a decorrere dal 1° luglio 2007, delle disposizioni più favorevoli che fissano i salari orari del settore delle pulizie industriali, vale a dire il LohnTV Gebäudereinigung 2004 fino al 29 febbraio 2008 e successivamente, a partire dal 1° marzo 2008, il TV Mindestlohn Gebäudereinigung, disposizioni che sono state rese applicabili a tutti i dipendenti e i datori di lavoro di tale settore, compresi quelli della DB Services.
- 22 Il sig. Isbir riteneva che avrebbe dovuto ricevere un salario orario di EUR 7,87 e successivamente di EUR 8,15, invece che di EUR 7,56 e di EUR 7,90.
- 23 Sebbene la DB Services non abbia contestato di essere ormai soggetta all'applicazione del LohnTV Gebäudereinigung 2004, e successivamente del TV Mindestlohn Gebäudereinigung, essa ha ritenuto che il sig. Isbir avesse in realtà già ricevuto molto più del salario orario minimo che reclamava, dal

momento che aveva beneficiato, per il periodo in questione e ai sensi dei contratti collettivi vincolanti per il gruppo Deutsche Bahn AG, degli importi che, a suo parere, dovevano essere integrati in tale salario minimo, vale a dire:

- da un lato, i pagamenti forfettari dei mesi di agosto 2007 e gennaio 2008,
- dall'altro, il contributo alla creazione del patrimonio.

24 Oggetto della controversia di cui è adito il Bundesarbeitsgericht è la questione se tali elementi retributivi vadano o meno integrati nel salario minimo.

25 Tale giudice riconosce che la controversia verte su una situazione puramente interna, tuttavia fa valere che, ai sensi della giurisprudenza della Corte (sentenze del 17 luglio 1997, *Leur-Bloem*, C-28/95, Racc. pag. I-4161, e del 20 maggio 2010, *Modehuis A. Zwijnenburg*, C-352/08, Racc. pag. I-4303), per evitare future divergenze d'interpretazione, le disposizioni o le nozioni riprese dal diritto dell'Unione devono ricevere un'interpretazione uniforme, indipendentemente dal fatto che si applichino ad una situazione puramente interna o transfrontaliera. Nel caso di specie, dai lavori preparatori dell'AEntG 2007 risulterebbe che la nozione di «tariffe minime salariali» cui tale legge si riferisce dovrebbe, secondo il legislatore nazionale, essere interpretata in maniera identica, sia che si applichi ad una situazione interna, sia che si applichi ad una situazione che rientra nell'ambito del diritto dell'Unione.

26 Il giudice del rinvio si chiede in che misura i due importi di cui al punto 23 della presente sentenza rientrino nell'ambito dell'interpretazione delle tariffe minime salariali che, a suo parere, la Corte ha già fornito nella sua sentenza del 14 aprile 2005, *Commissione/Germania* (C-341/02, Racc. pag. I-2733), le quali non comprenderebbero gli elementi retributivi che modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore e il corrispettivo che egli riceve a tale titolo.

27 Alla luce di quanto sopra, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la nozione di “tariffe minime salariali” di cui all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), della direttiva [96/71] debba essere interpretata nel senso che designa il corrispettivo fornito dal datore di lavoro per quella prestazione lavorativa del lavoratore che, ai sensi delle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative o dei contratti collettivi di applicazione generale di cui all'articolo 3, paragrafo 1, prima frase, della direttiva, deve essere retribuita esclusivamente e integralmente con il salario minimo previsto dal contratto collettivo (“prestazione ordinaria”), ragion per cui si possono imputare all'obbligo di pagare la tariffa minima salariale solo le prestazioni del datore di lavoro che retribuiscono detta prestazione ordinaria e che devono essere rese disponibili al lavoratore al più tardi entro la data di scadenza del rispettivo periodo di paga.

2) Se la nozione di “tariffe minime salariali” di cui all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), della direttiva [96/71] debba essere interpretata nel senso che osta a disposizioni o a prassi nazionali secondo le quali le prestazioni di un datore di lavoro non devono essere considerate componenti del salario minimo e, pertanto, non devono essere imputate al soddisfacimento del diritto al salario minimo, se il datore di lavoro eroga sulla base di un obbligo derivante dal contratto collettivo tali prestazioni

- che, in base alla volontà delle parti contrattuali e del legislatore nazionale, sono intese a contribuire alla creazione di un patrimonio nella disponibilità dei lavoratori,

e a tale scopo:

- le prestazioni mensili del datore di lavoro al lavoratore sono investite a lungo termine, ad esempio sotto forma di contributo al risparmio, di contributo alla costruzione o all'acquisto di un immobile ad uso abitativo o come contributo ad un'assicurazione sulla vita a capitalizzazione, e
- sono incentivate mediante sovvenzioni statali e agevolazioni fiscali, e
- il lavoratore può disporre di tali contributi solo alla scadenza di un periodo di più anni e
- l'entità dei contributi in quanto importo fisso mensile dipende solo dalle ore di lavoro concordate e non già dalla retribuzione del lavoro ("prestazioni che contribuiscono alla creazione di un patrimonio")».

### **Sulla competenza della Corte**

- 28 Occorre ricordare che la Corte si è già dichiarata competente a statuire su domande di pronuncia pregiudiziale vertenti su disposizioni del diritto dell'Unione in situazioni in cui i fatti della causa principale si collocavano al di fuori dell'ambito d'applicazione del diritto dell'Unione, ma nelle quali tali disposizioni di diritto erano state rese applicabili dal diritto nazionale (v., in tal senso, sentenza *Leur-Bloem*, cit., punti 26 e 27). Allo stesso modo la Corte ha statuito che, quando una normativa nazionale si conforma, per le soluzioni che essa apporta a situazioni puramente interne, a quelle adottate nel diritto dell'Unione, al fine, in particolare, di evitare che vi siano discriminazioni nei confronti dei cittadini nazionali o eventuali distorsioni di concorrenza, esiste un interesse certo dell'Unione europea a che, per evitare future divergenze d'interpretazione, le disposizioni o le nozioni riprese dal diritto dell'Unione ricevano un'interpretazione uniforme, a prescindere dalle condizioni in cui verranno applicate (v., in tal senso, sentenza *Modehuis A. Zwijnenburg*, cit., punto 33).
- 29 A tale riguardo, il giudice del rinvio fa valere che, come risulterebbe dai lavori preparatori dell'AEntG 2007, che ha trasposto nel diritto interno tedesco la direttiva 96/71, il legislatore nazionale ha inteso interpretare in modo uniforme «le situazioni interne e le situazioni la cui portata rientra nell'ambito del diritto dell'Unione, in particolare qualora si tratti del distacco transfrontaliero di lavoratori».
- 30 Orbene, in un siffatto caso, e nell'ambito della ripartizione delle funzioni giurisdizionali tra i giudici nazionali e la Corte prevista dall'articolo 267 TFUE, spetta solo al giudice nazionale valutare la portata esatta di tale rinvio al diritto dell'Unione, in quanto la competenza della Corte è limitata unicamente al vaglio delle disposizioni di tale diritto. Infatti, la presa in considerazione dei limiti fissati dal legislatore nazionale all'applicazione del diritto dell'Unione a situazioni puramente interne rientra nel diritto nazionale e, di conseguenza, nella competenza esclusiva dei giudici dello Stato membro (v. sentenza *Leur-Bloem*, cit., punto 33).
- 31 Da quanto precede risulta che la Corte è competente a pronunciarsi sulle questioni sollevate dal giudice del rinvio.

### **Sulle questioni pregiudiziali**

- 32 Con le sue due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), della direttiva 96/71 debba essere interpretato nel senso che osta all'integrazione nel salario minimo di elementi retributivi come quelli di

cui trattasi nel procedimento principale e che riguardano, da un lato, due pagamenti forfettari stabiliti nell'ambito della negoziazione di un contratto collettivo e, dall'altro, un contributo alla creazione di un patrimonio.

- 33 A tale riguardo, occorre ricordare che il legislatore dell'Unione ha adottato la direttiva 96/71, come risulta dal considerando 6 della stessa, al fine di prevedere, nell'interesse dei datori di lavoro e del loro personale, le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro nel caso in cui un'impresa stabilita in un certo Stato membro distacchi temporaneamente lavoratori sul territorio di un altro Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi. Risulta dal considerando 13 della stessa direttiva che le legislazioni degli Stati membri devono essere coordinate per definire un nucleo di norme vincolanti ai fini della protezione minima cui deve attenersi nello Stato ospitante il datore di lavoro che distacca dipendenti. Tuttavia, la direttiva suddetta non ha armonizzato il contenuto sostanziale di tali norme vincolanti di protezione minima. Detto contenuto può quindi essere liberamente definito dagli Stati membri, nel rispetto del Trattato CE e dei principi generali del diritto dell'Unione (sentenza del 18 dicembre 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Racc. pag. I-11767, punti da 58 a 60).
- 34 Al fine di garantire il rispetto di un nucleo di norme vincolanti ai fini della protezione minima, l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 96/71 dispone che gli Stati membri provvedano affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale le imprese garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie indicate in tale disposizione, tra l'altro le tariffe minime salariali, comprese quelle maggiorate per lavoro straordinario (sentenza *Laval un Partneri*, cit., punto 73).
- 35 Poiché la direttiva 96/71 non è diretta all'armonizzazione dei sistemi per la determinazione delle condizioni di lavoro e di occupazione negli Stati membri, questi ultimi rimangono liberi di scegliere, a livello nazionale, un sistema non espressamente indicato fra quelli previsti dalla citata direttiva, purché lo stesso non ostacoli la prestazione dei servizi tra gli Stati membri (sentenza *Laval un Partneri*, cit., punto 68).
- 36 Occorre inoltre ricordare che l'articolo 3, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 96/71 fa espresso rinvio, per determinare le tariffe minime salariali di cui al primo comma dello stesso paragrafo 1, ai fini della medesima direttiva, alla legislazione o alla prassi nazionale dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.
- 37 Alla luce di ciò, si deve constatare che di per sé la direttiva 96/71 non fornisce alcun elemento per definire in modo sostanziale il salario minimo. La definizione di quali siano i suoi elementi costitutivi, per l'applicazione di tale direttiva, rientra pertanto nell'ambito del diritto dello Stato membro interessato, fermo restando solo che tale definizione, come risulta dalla legislazione o dai pertinenti contratti collettivi nazionali o dall'interpretazione che ne danno i giudici nazionali, non può avere l'effetto di ostacolare la libera prestazione dei servizi tra gli Stati membri.
- 38 A tale riguardo, la Corte ha già statuito che le maggiorazioni e i supplementi, che non sono riconosciuti quali componenti della retribuzione minima dalla normativa o dalla prassi nazionale dello Stato membro sul territorio del quale il lavoratore è distaccato e che modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo percepito, dall'altro, non possono essere considerati, a termini delle disposizioni della direttiva 96/71, come componenti di tal genere (sentenza *Commissione/Germania*, cit., punto 39).

- 39 A tale titolo, la Corte ha ritenuto che fosse infatti normale che, qualora il datore di lavoro chieda al lavoratore di fornire un surplus di lavoro oppure ore di lavoro in condizioni particolari, tale prestazione supplementare debba essere compensata per tale lavoratore senza che tale compensazione venga presa in considerazione ai fini della determinazione del salario minimo (sentenza Commissione/Germania, cit., punto 40).
- 40 In tal senso, 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.
- 41 In circostanze come quelle di cui al procedimento principale, occorre, in primo luogo, constatare che i pagamenti forfettari dei mesi di agosto 2007 e gennaio 2008 appaiono essere, come sottolinea il giudice del rinvio, il corrispettivo della normale attività dei lavoratori interessati, come previsto da un contratto collettivo di applicazione generale, vale a dire l'ETV DB Services Nord.
- 42 Invero tali pagamenti sono stati effettuati al di fuori del periodo per il quale avrebbero dovuto retribuire la prestazione dei lavoratori interessati. Ciò tuttavia non incide di per sé sulla qualifica di tali retribuzioni, qualora le parti dell'ETV DB Services Nord abbiano inteso, in tal modo, introdurre un aumento salariale come corrispettivo del lavoro, tenuto conto della prassi nazionale che consiste, al momento della negoziazione di un siffatto contratto collettivo e alla scadenza del contratto collettivo anteriore, nell'anticipare, per tali pagamenti forfettari, l'applicazione dei nuovi livelli di retribuzione. Spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare se una siffatta qualifica corrisponda realmente all'intenzione delle parti di tale contratto collettivo.
- 43 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il contributo alla creazione di un patrimonio, esso, tenuto conto del suo scopo e delle sue caratteristiche quali esposte dal giudice del rinvio, appare modificare il rapporto tra la prestazione del lavoratore ed il corrispettivo percepito come retribuzione per tale prestazione.
- 44 Infatti, sebbene non sia scindibile dalla prestazione lavorativa, un siffatto contributo si differenzia dal salario propriamente detto. Dal momento che esso, tramite la creazione di un patrimonio di cui il lavoratore usufruirà a termine più o meno lungo, mira a realizzare un obiettivo di politica sociale sostenuto, in particolare, da un contributo finanziario delle pubbliche autorità, non si può ritenere, per l'applicazione della direttiva 96/71, che esso si inserisca nel rapporto abituale tra la prestazione lavorativa ed il connesso corrispettivo finanziario del datore di lavoro. Spetta tuttavia al giudice del rinvio accertare se ciò si sia verificato nella controversia di cui è investito.
- 45 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), della direttiva 96/71 dev'essere interpretato nel senso che non osta all'integrazione nel salario minimo di elementi retributivi che non modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo da quest'ultimo percepito a titolo di retribuzione di tale prestazione, dall'altro. Spetta al giudice del rinvio verificare se ciò avvenga nel caso degli elementi retributivi di cui trattasi nel procedimento principale.

### **Sulle spese**

- 46 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

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

**L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), 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, dev'essere interpretato nel senso che non osta all'integrazione nel salario minimo di elementi retributivi che non modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo da quest'ultimo percepito a titolo di retribuzione di tale prestazione, dall'altro. Spetta al giudice del rinvio verificare se ciò avvenga nel caso degli elementi retributivi di cui trattasi nel procedimento principale.**

Firme