



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

19 dicembre 2019*

«Rinvio pregiudiziale – Articoli 56 e 57 TFUE – Libera prestazione dei servizi – Direttiva 96/71/CE – Applicabilità – Articolo 1, paragrafo 3, lettera a) – Distacco di lavoratori effettuato nell’ambito di una prestazione di servizi – Fornitura di servizi a bordo di treni internazionali – Normativa nazionale che impone obblighi amministrativi in relazione al distacco di lavoratori»

Nella causa C-16/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria), con decisione del 15 dicembre 2017, pervenuta in cancelleria il 9 gennaio 2018, nel procedimento

Michael Dobersberger

contro

Magistrat der Stadt Wien

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan e S. Rodin, presidenti di sezione, L. Bay Larsen (relatore), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: D. Dittert, capo unità

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 12 marzo 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per M. Dobersberger, da A. Werner, Rechtsanwältin;
- per il governo austriaco, da J. Schmoll e G. Hesse, in qualità di agenti;
- per il governo ceco, da M. Smolek, J. Vlácil e J. Pavliš, in qualità di agenti;
- per il governo tedesco, inizialmente da T. Henze e D. Klebs, successivamente da D. Klebs, in qualità di agenti;
- per il governo francese, da R. Coesme e E. de Moustier, in qualità di agenti;

* Lingua processuale: il tedesco.

- per il governo ungherese, da M.Z. Fehér, G. Koós e M.M. Tátrai, in qualità di agenti;
 - per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
 - per la Commissione europea, da M. Kellerbauer e L. Malferrari, in qualità di agenti,
- sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 luglio 2019,
ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 56 e 57 TFUE nonché della direttiva n. 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 in GU 2007, L 310, pag. 22), in particolare dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), di quest'ultima.
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Michael Dobersberger e il Magistrat der Stadt Wien (Comune di Vienna, Austria) in merito a sanzioni amministrative a carattere penale inflitte al sig. Dobersberger per più inadempimenti ad obblighi amministrativi previsti dalle disposizioni del diritto sociale austriaco che disciplinano il distacco di lavoratori nel territorio di tale Stato membro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 Secondo il considerando 15 della direttiva 96/71, «[o]ccorre prevedere che, in determinati casi di lavori di assemblaggio e/o di installazione di un bene, non si applichino le disposizioni relative alle tariffe minime salariali e alla durata delle ferie annuali retribuite».
- 4 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», così dispone:
 - «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.
 - 2. La presente direttiva non si applica alle imprese della marina mercantile con riguardo al personale navigante.
 - 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;

o

b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia;

o

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

(...)).

5 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Definizione», così recita:

«1. Ai fini della presente direttiva, per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

2. Ai fini della presente direttiva, la nozione di lavoratore è quella applicata in base al diritto dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore».

6 L'articolo 3 della direttiva 96/71, intitolato «Condizioni di lavoro e di occupazione», così recita:

«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:
 - a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
 - 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;
 - d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
 - e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
 - f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
 - g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

(...)

2. Il paragrafo 1, primo comma, lettere b) e c), non si applica ai lavori di assemblaggio iniziale e/o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati e/o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata del distacco non è superiore a otto giorni.

Tale disposizione non si applica alle attività del settore edilizio di cui all'allegato.

3. Gli Stati membri possono decidere, previa consultazione delle parti sociali e in base agli usi e costumi vigenti nei rispettivi Stati, di non applicare il paragrafo 1, primo comma, lettera c), ai casi di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettere a) e b), qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese.

4. Gli Stati membri possono prevedere che, secondo le legislazioni e/o le prassi nazionali, i contratti collettivi a norma del paragrafo 8 del presente articolo che riguardano uno o più settori di attività possano derogare al paragrafo 1, primo comma, lettera c), nei casi previsti all'articolo 1, primo comma, paragrafo 3, lettere a) e b), nonché a una decisione di uno Stato membro a norma del paragrafo 3 qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese.

5. Gli Stati membri possono prevedere di accordare una deroga alle disposizioni del paragrafo 1, primo comma, lettere b) e c), nei casi di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettere a) e b), a causa della scarsa entità dei lavori da effettuare.

Gli Stati membri che si avvalgono della facoltà di cui al primo comma stabiliscono le condizioni che i lavori da effettuare devono soddisfare per essere considerati di «scarsa entità».

(...)

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

(...)

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».

Diritto austriaco

- 7 L'articolo 7b dell'Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (legge recante adeguamento del diritto dei contratti di lavoro, BGBl., 459/1993), nella versione pubblicata nel BGBl. I, 152/2015 (in prosieguo: l'«AVRAG»), che è stato adottato per recepire la direttiva 96/71 nel diritto nazionale, era così formulato:

«Azione contro i datori di lavoro stranieri che hanno sede in uno Stato membro dell'Unione o dello Spazio economico europeo

(1) Il lavoratore distaccato in Austria da un datore di lavoro che abbia la sede sociale in uno Stato membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo diverso dall'Austria abbia automaticamente diritto, durante il periodo di distacco e fatte salve le disposizioni legislative e regolamentari applicabili al rapporto di lavoro,

1. almeno alla retribuzione prevista dalla legge, fissata mediante regolamento o contratto collettivo che, sul luogo di lavoro, deve essere versata ai lavoratori comparabili da datori di lavoro comparabili (...)

(...)

un soggetto che abbia la sede sociale in uno Stato membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo diverso dall'Austria deve essere considerato, per quanto riguarda i paragrafi da 3 a 5 e 8, [nonché] l'articolo 7d, paragrafo 1, (...) datore di lavoro nei confronti dei lavoratori messi a sua disposizione, che sono distaccati in Austria per l'esecuzione di un lavoro. (...)

(...)

(3) I datori di lavoro ai sensi del paragrafo 1 devono dichiarare, almeno una settimana prima dell'inizio dell'esecuzione del lavoro in questione, il ricorso a lavoratori distaccati al fine di svolgere un lavoro in Austria, presso il Servizio centrale di coordinamento per il controllo del lavoro illegale (...)

(4) La dichiarazione di cui al paragrafo 3 deve essere fatta separatamente per ogni distacco e contenere le seguenti indicazioni:

1. Nome, indirizzo e licenza professionale o oggetto dell'impresa del datore di lavoro ai sensi del paragrafo 1 (...)

(...)

6. il periodo complessivo coperto dal distacco, nonché l'inizio e la durata prevedibile dell'occupazione dei diversi lavoratori in Austria, le normali condizioni di durata e di luogo di lavoro concordate per i vari lavoratori,

7. l'importo della retribuzione dovuta ai vari lavoratori ai sensi delle disposizioni di legge austriache e l'inizio del rapporto di lavoro con il datore di lavoro,

8. luogo (indirizzo esatto) dell'occupazione in Austria (anche degli altri luoghi d'intervento in Austria),

9. il tipo di attività e utilizzo del lavoratore tenendo conto del pertinente contratto collettivo austriaco,

(...)

(5) I datori di lavoro ai sensi del paragrafo 1 sono tenuti, nei limiti in cui non esiste un obbligo, per i lavoratori distaccati, di iscriversi alla previdenza sociale in Austria, a tenere a disposizione i documenti relativi alla dichiarazione del lavoratore alla previdenza sociale (documento di sicurezza sociale E 101 ai sensi del regolamento (CEE) n. 1408/71 [del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU 1971, L 149, pag. 2)], il documento di previdenza sociale A1 a norma del regolamento (CE) n. 883/04 [del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU 2004, L 166, pag. 1)], nonché una copia della dichiarazione di cui ai paragrafi 3 e 4 nel luogo di esecuzione del lavoro (o dell'intervento) nel territorio nazionale o di renderli direttamente accessibili in forma elettronica ai servizi dell'autorità responsabile della riscossione dei contributi (...).

8 Per quanto riguarda l'obbligo di mettere a disposizione i documenti relativi alle retribuzioni, l'articolo 7d dell'AVRAG, che mira anche a recepire la direttiva 96/71 nel diritto nazionale, dispone, in particolare, che, per tutta la durata del distacco, i datori di lavoro sono tenuti a mantenere disponibili, sul luogo di esecuzione del lavoro e in lingua tedesca, il contratto di lavoro o il foglio di servizio, la busta paga, le prove del pagamento degli stipendi o la distinta dei bonifici bancari, i cedolini dello stipendio, i registri delle ore lavorate e i documenti relativi all'inquadramento nella griglia salariale, affinché si possa verificare che il lavoratore distaccato riceva, per la durata dell'impiego, la retribuzione dovutagli in conformità alle disposizioni di legge.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 9 La Österreichische Bundesbahnen (società delle ferrovie federali austriache, in prosieguo: la «ÖBB») ha aggiudicato, per il periodo 2012-2016, un appalto di fornitura di servizi consistente nella gestione di vagoni ristorante e del servizio a bordo di alcuni dei suoi treni alla D. GmbH, la cui sede si trova in Austria. Tuttavia, questo contratto è stato eseguito da Henry am Zug Hungary Kft. (in prosieguo: la «H. Kft.»), società ungherese con sede in Ungheria, attraverso una serie di contratti di subappalto con la H. GmbH, anch'essa avente sede in Austria.
- 10 La H. Kft. forniva servizi in alcuni treni della ÖBB che collegavano Salisburgo (Austria) o Monaco (Germania) a Budapest (Ungheria) come stazione di partenza o stazione terminale, da lavoratori domiciliati in Ungheria, la maggior parte dei quali era messa a disposizione della H. Kft. da un'altra impresa ungherese, mentre gli altri erano lavoratori direttamente dipendenti della H. Kft.
- 11 Tutti i lavoratori adibiti alla fornitura di tali servizi avevano domicilio, assicurazioni sociali e centro di vita in Ungheria e iniziavano e terminavano il loro servizio in Ungheria. A Budapest, dovevano prendere in consegna le merci, vale a dire il cibo e le bevande ivi immagazzinati, e caricarli sui treni. Erano inoltre tenuti ad effettuare i controlli sullo stato delle scorte e il calcolo del fatturato a Budapest. Pertanto, tutte le prestazioni di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale, ad eccezione di quelle da effettuarsi sui treni, erano fornite in Ungheria.
- 12 A seguito di un'ispezione alla stazione di Vienna (Austria), il 28 gennaio 2016, il sig. Dobersberger, amministratore della H. Kft., è stato riconosciuto colpevole, in qualità di datore di lavoro di lavoratori di cittadinanza ungherese distaccati da tale società sul territorio austriaco per effettuare il servizio di bordo in taluni treni della ÖBB, per il fatto che detta società ha:
 - «1) omesso, in violazione dell'articolo 7b, paragrafo 3, dell'AVRAG, di fare, entro il termine di una settimana prima dell'assunzione del servizio, una dichiarazione in Austria presso l'autorità austriaca competente riguardante il predetto lavoro dei lavoratori distaccati,
 - 2) omesso, in violazione dell'articolo 7b, paragrafo 5, dell'AVRAG, di tenere a disposizione, sui luoghi di intervento nel territorio nazionale, i documenti relativi all'iscrizione dei lavoratori alla previdenza sociale, e
 - 3) omesso, in violazione dell'articolo 7d, paragrafo 1, dell'AVRAG, di tenere a disposizione, sui citati luoghi di intervento, il contratto di lavoro, le prove relative al pagamento degli stipendi e i documenti relativi all'inquadramento nella griglia salariale, in lingua tedesca».
- 13 Di conseguenza, al sig. Dobersberger sono state inflitte sanzioni amministrative di natura penale per il mancato rispetto degli obblighi amministrativi.
- 14 Costui ha impugnato tali sanzioni dinanzi al Verwaltungsgericht Wien (Tribunale amministrativo di Vienna, Austria), che ha respinto il ricorso. Il sig. Dobersberger ha presentato ricorso per cassazione («Revision») contro la sentenza del Verwaltungsgericht Wien (Tribunale amministrativo di Vienna) dinanzi al giudice del rinvio, il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria).
- 15 Il giudice del rinvio ritiene che la soluzione della controversia di cui è investito sollevi questioni di interpretazione della direttiva 96/71, e più in particolare del suo articolo 1, paragrafo 3, lettera a), nonché degli articoli 56 e 57 TFUE.

16 Ciò premesso, il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa) ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le questioni pregiudiziali seguenti:

- «1) Se la sfera di applicazione della direttiva 96/71(...), in particolare il suo articolo 1, paragrafo 3, lettera a), includa parimenti la prestazione di servizi quale la ristorazione dei passeggeri con pasti e bevande, il servizio a bordo o la pulizia da parte dei lavoratori di un'impresa di servizi con sede nello Stato membro di distacco (Ungheria) ai fini dell'esecuzione di un contratto stipulato con un operatore ferroviario avente sede nello Stato membro ospitante (Austria), nel caso in cui tali servizi vengano prestati su treni internazionali, che attraversino anche lo Stato membro ospitante.
- 2) Se l'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva contempra parimenti l'ipotesi in cui l'impresa di servizi con sede nello Stato membro di distacco presti i servizi indicati nella prima questione non in esecuzione di un contratto stipulato con un operatore ferroviario avente sede nello Stato membro ospitante e quindi beneficiario dei servizi (destinatario dei servizi), bensì in esecuzione di un contratto concluso con altra impresa stabilita nello Stato membro ospitante, la quale, a sua volta, sia legata da rapporti contrattuali (subappalto a catena) con l'operatore ferroviario stesso.
- 3) Se l'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva contempra parimenti l'ipotesi in cui l'impresa di servizi con sede nello Stato membro di distacco, ai fini della prestazione dei servizi indicati nella prima questione, non impieghi propri lavoratori, bensì personale di un'altra impresa posto a sua disposizione nello stesso Stato membro di distacco.
- 4) Indipendentemente dalle risposte fornite alla prima, seconda e terza questione: se il diritto dell'Unione, in particolare la libera prestazione dei servizi (articoli 56 e 57 TFUE), osti ad una disciplina nazionale, la quale imponga alle imprese che distacchino personale nel territorio di un altro Stato membro ai fini della prestazione di un servizio il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva, nonché di obblighi accessori (quale, ad esempio, quello di comunicare il distacco transfrontaliero di personale ad un'autorità dello Stato membro ospitante e quello di tenere a disposizione la documentazione inerente all'entità della retribuzione e all'iscrizione di detto personale all'assicurazione sociale) anche nei casi in cui (in primo luogo) i lavoratori distaccati per attività transfrontaliera facciano parte del personale viaggiante di un operatore ferroviario a livello transfrontaliero o di un'impresa che presti i servizi tipici di un operatore ferroviario (ristorazione dei passeggeri con pasti e bevande; servizio a bordo) sui treni dell'operatore medesimo che attraversino i confini degli Stati membri, (in secondo luogo) alla base del distacco non sussista alcun contratto di servizi o, quantomeno, alcun contratto di tal genere tra l'impresa che effettua il distacco e il destinatario del servizio operante in un altro Stato membro, atteso che l'obbligo di prestazione in capo all'impresa che effettua il distacco trova fondamento in subcontratti (subappalto a catena), e (in terzo luogo) il personale distaccato non abbia un rapporto di lavoro con l'impresa che effettui il distacco, bensì con un'impresa terza che abbia trasferito i propri lavoratori all'impresa che effettui il distacco nello stesso Stato membro della sede di quest'ultima».

Sulla ricevibilità delle prime tre questioni pregiudiziali

17 Il governo francese dubita della ricevibilità delle prime tre questioni pregiudiziali facendo valere la sentenza del 3 dicembre 2014, De Clercq e a. (C-315/13, EU:C:2014:2408), in cui la Corte avrebbe dichiarato che la direttiva 96/71 non si applica a controversie nazionali che non vertono direttamente sulle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati, ma su misure di controllo attuate dalle autorità nazionali per garantire il rispetto di tali condizioni di lavoro e di occupazione. Orbene, ciò sembrerebbe verificarsi nel caso di specie.

- 18 A tale proposito, occorre ricordare che spetta soltanto al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell’emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolarità del caso di specie, tanto la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza quanto la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano l’interpretazione di una norma giuridica dell’Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (sentenza del 10 dicembre 2018, *Wightman e a.*, C-621/18, EU:C:2018:999, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).
- 19 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell’Unione sono assistite da una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale proposta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che la richiesta interpretazione di una norma dell’Unione non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l’oggetto della causa principale, qualora il problema sia di natura ipotetica o anche qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 10 dicembre 2018, *Wightman e a.*, C-621/18, EU:C:2018:999, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).
- 20 Orbene, come rilevato dall’avvocato generale al paragrafo 17 delle sue conclusioni, la presente causa non corrisponde ad alcuna delle ipotesi in cui la Corte può rifiutarsi di rispondere a questioni pregiudiziali. Inoltre, come giustamente sostenuto dal governo tedesco all’udienza dinanzi alla Corte, la sentenza del 3 dicembre 2014, *De Clercq e a.* (C-315/13, EU:C:2014:2408), verteva su misure di controllo volte al rispetto di disposizioni nazionali di recepimento della direttiva 96/71, mentre le prime tre questioni pregiudiziali nella presente causa riguardano l’applicabilità stessa di tale direttiva alla prestazione di servizi come quelli di cui trattasi nel procedimento principale.
- 21 A tal riguardo, si deve ancora sottolineare che, quando non risulta manifestamente che l’interpretazione di un atto di diritto dell’Unione non abbia alcun rapporto con la realtà effettiva o con l’oggetto della causa principale, l’obiezione relativa all’inapplicabilità di tale atto al procedimento principale non riguarda la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale, ma rientra nel merito delle questioni (v., in tal senso, sentenza del 4 luglio 2019, *Kirschstein*, C-393/17, EU:C:2019:563, punto 28).
- 22 Ne discende che le prime tre questioni sono ricevibili.

Nel merito

Sulle prime tre questioni

- 23 Con le prime tre questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l’articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 96/71 debba essere interpretato nel senso che esso comprende la fornitura, nell’ambito di un contratto concluso tra un’impresa stabilita in uno Stato membro e un’impresa stabilita in un altro Stato membro e contrattualmente collegata a un operatore ferroviario stabilito in questo stesso Stato membro, di servizi di bordo, di pulizia o di ristorazione per i passeggeri, effettuati da lavoratori dipendenti della prima impresa o da lavoratori messi a disposizione di quest’ultima da un’impresa anch’essa stabilita nel primo Stato membro, in treni internazionali che attraversano il secondo Stato membro, quando tali lavoratori eseguono una parte rilevante del lavoro inerente a tali servizi nel territorio del primo Stato membro e vi iniziano o terminano il loro servizio.
- 24 In via preliminare, occorre ricordare che la libera circolazione dei servizi nel settore dei trasporti è disciplinata non dall’articolo 56 TFUE, che riguarda in generale la libera prestazione di servizi, bensì dalla specifica disposizione dell’articolo 58, paragrafo 1, TFUE, ai sensi del quale «[l]a libera

circolazione dei servizi, in materia di trasporti, è regolata dalle disposizioni del titolo relativo ai trasporti» (sentenza del 22 dicembre 2010, *Yellow Cab Verkehrsbetrieb*, C-338/09, EU:C:2010:814, punto 29 e giurisprudenza ivi citata), ossia gli articoli da 90 a 100 TFUE.

- 25 I servizi in materia di trasporti includono non solo qualsiasi atto fisico di trasferimento di persone o di beni da un luogo a un altro grazie ad un mezzo di trasporto, ma anche qualsiasi servizio che, anche se solamente accessorio a tale atto, sia intrinsecamente connesso a quest'ultimo [v., in tal senso, sentenza del 15 ottobre 2015, *Grupo Itevelesa e a.*, C-168/14, EU:C:2015:685, punti 46 e 47, e parere 2/15 (Accordo di libero scambio con Singapore), del 16 maggio 2017, EU:C:2017:376, punto 61].
- 26 Orbene, servizi quali i servizi di bordo, di pulizia o di ristorazione forniti sui treni, pur avendo carattere accessorio al servizio di trasporto di passeggeri per ferrovia, non sono intrinsecamente connessi a quest'ultimo. Infatti, un tale servizio di trasporto può realizzarsi indipendentemente da detti servizi accessori.
- 27 Di conseguenza, simili servizi, che non rientrano nelle disposizioni del titolo del Trattato FUE relativo ai trasporti, rientrano negli articoli da 56 a 62 TFUE relativi ai servizi, ad eccezione dell'articolo 58, paragrafo 1, TFUE e, pertanto, possono, in quanto tali, rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 96/71, la quale è stata adottata sul fondamento dell'articolo 57, paragrafo 2, e dell'articolo 66 CE, relativi ai servizi.
- 28 Occorre tuttavia verificare se tali servizi, allorché forniti in circostanze come quelle del procedimento principale, rientrino nell'ambito di applicazione di tale direttiva, come definito all'articolo 1 di quest'ultima.
- 29 A tal riguardo, dall'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 96/71, che è specificamente preso in considerazione dal giudice del rinvio nelle prime tre questioni, risulta che tale direttiva si applica, in particolare, a una situazione in cui un'impresa stabilita in uno Stato membro distacchi, ai fini di una prestazione di servizi transnazionale, lavoratori, per conto proprio e sotto la propria direzione, nel territorio di un altro Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa di spedizione e il destinatario della prestazione di servizi operanti in quest'ultimo Stato membro, purché sussista un rapporto di lavoro tra tale impresa e il lavoratore durante il periodo di distacco (sentenza del 3 aprile 2008, *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, punto 19).
- 30 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di detta direttiva, «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».
- 31 A tal riguardo, ai sensi della direttiva 96/71, un lavoratore non può essere considerato distaccato nel territorio di uno Stato membro se l'esecuzione del suo lavoro non presenta un legame sufficiente con tale territorio. Tale interpretazione discende dall'architettura generale della direttiva 96/71 e, in particolare, dall'articolo 3, paragrafo 2, letto alla luce del considerando 15, che, in caso di prestazioni molto limitate nel territorio in cui i lavoratori interessati sono stati inviati, prevede che le disposizioni di tale direttiva riguardanti i minimi salariali e la durata minima delle ferie annuali retribuite non siano applicabili.
- 32 Del resto, la stessa logica è sottesa alle deroghe facoltative di cui all'articolo 3, paragrafi 3 e 4, della direttiva 96/71.
- 33 Orbene, lavoratori come quelli di cui trattasi nel procedimento principale, che svolgono una parte rilevante del loro lavoro nello Stato membro in cui è stabilita l'impresa che li ha adibiti alla fornitura di servizi nei treni internazionali, vale a dire l'insieme delle attività rientranti in tale lavoro, ad eccezione dell'attività di servizio di bordo svolta quando il treno è in marcia, e che iniziano o

terminano il loro servizio in tale Stato membro, non presentano con il territorio dello Stato membro o degli Stati membri attraverso i quali transitano tali treni un legame sufficiente per essere considerati «distaccati», ai sensi della direttiva 96/71.

- 34 È irrilevante, al riguardo, che la fornitura dei servizi di cui trattasi rientri in un contratto concluso tra detta impresa e un'impresa che è stabilita nello stesso Stato membro dell'operatore ferroviario e che ha, a sua volta, concluso un contratto con quest'ultimo, e che l'impresa di servizi assegni tale fornitura non ai suoi dipendenti, ma ai lavoratori messi a sua disposizione da un'impresa stabilita nel suo stesso Stato membro.
- 35 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle prime tre questioni, che l'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 96/71 deve essere interpretato nel senso che esso non si applica alla fornitura, nell'ambito di un contratto concluso tra un'impresa stabilita in uno Stato membro e un'impresa stabilita in un altro Stato membro e contrattualmente collegata a un operatore ferroviario stabilito in questo stesso Stato membro, di servizi di bordo, di pulizia o di ristorazione per i passeggeri, effettuati da lavoratori dipendenti della prima impresa o da lavoratori messi a disposizione di quest'ultima da un'impresa anch'essa stabilita nel primo Stato membro, in treni internazionali che attraversano il secondo Stato membro, quando tali lavoratori eseguono una parte rilevante del lavoro inerente a tali servizi nel territorio del primo Stato membro e vi iniziano o terminano il loro servizio.

Sulla quarta questione

- 36 Con la quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 56 TFUE debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che, prevedendo sanzioni amministrative di natura penale, impone a un'impresa stabilita in uno Stato membro, che adibisce i propri lavoratori o lavoratori messi a disposizione da un'altra impresa stabilita nel medesimo Stato membro alla prestazione di servizi a bordo, di pulizia o di ristorazione per i passeggeri di treni internazionali che attraversano il territorio di un altro Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso dalla prima impresa con un'impresa stabilita in quest'altro Stato membro e che agisce come subappaltante di un operatore ferroviario parimenti stabilito in detto altro Stato membro, di rispettare le condizioni di lavoro e di occupazione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71 vigenti in quest'ultimo Stato membro e di fare presso l'autorità competente di tale Stato membro una dichiarazione relativa all'impiego dei lavoratori interessati almeno una settimana prima dell'entrata in servizio di tali lavoratori e di tenere disponibili, sul luogo d'intervento nel territorio dello stesso altro Stato membro, da un lato, i documenti relativi all'iscrizione dei lavoratori al regime di sicurezza sociale del primo Stato membro e, dall'altro, i contratti di lavoro, le prove relative al pagamento degli stipendi e i documenti relativi all'inquadramento nella griglia salariale, nella lingua ufficiale dell'altro Stato membro.
- 37 A tal riguardo, dal punto 35 della presente sentenza discende che l'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 96/71 deve essere interpretato nel senso che esso non riguarda servizi come quelli descritti al punto precedente.
- 38 Date tali circostanze, e dal momento che, come risulta dalla decisione di rinvio, la normativa nazionale oggetto di tale quarta questione ha lo scopo specifico di recepire tale direttiva e di prevedere una serie di obblighi accessori destinati a controllare il rispetto delle sue disposizioni, in particolare in materia di salario minimo, non occorre più rispondere a tale questione.

Sulle spese

- 39 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 (Grande Sezione) dichiara:

L'articolo 1, paragrafo 3, lettera a), 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 esso non comprende la fornitura, nell'ambito di un contratto concluso da un'impresa stabilita in uno Stato membro e un'impresa stabilita in un altro Stato membro e contrattualmente collegata a un operatore ferroviario stabilito in questo stesso Stato membro, di servizi di bordo, di pulizia o di ristorazione per i passeggeri, effettuati da lavoratori dipendenti della prima impresa o da lavoratori messi a disposizione di quest'ultima da un'impresa anch'essa stabilita nel primo Stato membro, in treni internazionali che attraversano il secondo Stato membro, quando tali lavoratori eseguono una parte rilevante del lavoro inerente a tali servizi nel territorio del primo Stato membro e vi iniziano o terminano il loro servizio.

Firme