

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo Hoge Raad der Nederlanden (Paesi Bassi) il 21 dicembre 2018 — Federatie Nederlandse Vakbeweging/Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank kft

(Causa C-815/18)

(2019/C 122/11)

Lingua processuale: il neerlandese

Giudice del rinvio

Hoge Raad der Nederlanden

Parti nel procedimento principale

Ricorrente: Federatie Nederlandse Vakbeweging

Resistenti: Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank kft

Questioni pregiudiziali

- 1) Se la direttiva 96/71/CE ⁽¹⁾ 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; in prosieguo: la «direttiva sul distacco»] debba essere interpretata nel senso che essa si applica anche a un lavoratore impiegato come conducente nel trasporto internazionale su strada, il cui lavoro venga pertanto prestato in più di uno Stato membro.
- 2) a. In caso di risposta affermativa alla prima questione, ai sensi di quale criterio o di quali presupposti si debba stabilire se un lavoratore impiegato come conducente nel trasporto internazionale su strada venga distaccato «nel territorio di uno Stato membro», ai sensi dell'articolo 1, paragrafi 1 e 3, della direttiva sul distacco, e se detto lavoratore «per un periodo limitato, svolg[a] il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente», ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva sul distacco.
b. Se ai fini della risposta alla questione 2)a. sia significativa la circostanza che l'impresa che distacca il lavoratore di cui alla questione 2)a. sia collegata — ad esempio nell'ambito di un gruppo di società — all'impresa presso la quale il lavoratore viene distaccato.
c. Qualora l'attività del lavoratore di cui alla questione 2)a. consista parzialmente in trasporti di cabotaggio — ossia: trasporti svolti unicamente nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui il lavoratore in parola è abitualmente occupato — se si debba considerare che detto lavoratore, in ogni caso per quella parte delle sue attività, lavori temporaneamente nel territorio del primo Stato membro. In caso affermativo, se a questo riguardo debba valere una soglia minima, ad esempio sotto forma di un periodo minimo al mese in cui ha luogo il cabotaggio di cui trattasi.
- 3) a. In caso di risposta affermativa alla prima questione, come debba essere interpretata la nozione di «contratti collettivi (...) dichiarati di applicazione generale», a norma dell'articolo 3, paragrafi 1 e 8, primo comma della direttiva sul distacco. Se si configuri una nozione autonoma di diritto dell'Unione e se sia dunque sufficiente che siano sostanzialmente soddisfatte le condizioni fissate all'articolo 3, paragrafo 8, primo comma, della direttiva sul distacco, o se dette disposizioni esigano anche che il contratto collettivo sia dichiarato di applicazione generale in forza del diritto nazionale.
b. Qualora un contratto collettivo di lavoro non possa essere considerato un contratto collettivo dichiarato di applicazione generale, ai sensi dell'articolo 3, paragrafi 1 e 8, primo comma, della direttiva sul distacco, se l'articolo 56 TFUE osti a che un'impresa stabilita in uno Stato membro, che distacca un lavoratore nel territorio di un altro Stato membro, venga obbligata per effetto di clausole contrattuali a osservare le disposizioni di siffatto contratto collettivo vigente in quest'ultimo Stato membro.

⁽¹⁾ 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).