

Nei procedimenti riuniti 62 e 63/81,

aventi ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato (CEE), dalla Cour de cassation del Granducato del Lussemburgo nelle cause dinanzi ad essa pendenti tra

SOCIETÀ ANONIMA DI DIRITTO FRANCESE SECO

e

ÉTABLISSEMENT D'ASSURANCE CONTRE LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITÉ,

SOCIETÀ ANONIMA DI DIRITTO FRANCESE DESQUENNE & GIRAL

e

ÉTABLISSEMENT D'ASSURANCE CONTRE LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITÉ,

domanda vertente sull'interpretazione delle disposizioni del Trattato CEE relative alla libera prestazione di servizi, ed in particolare dell'art. 60 del Trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori J. Mertens de Wilmars, presidente, G. Bosco, A. Touffait e O. Due, presidenti di Sezione, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keefe, T. Koopmans, U. Everling, A. Chloros e F. Grévisse, giudici,

avvocato generale: P. VerLoren van Themaat  
cancelliere: J. A. Pompe, cancelliere aggiunto

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

## In fatto

Gli antefatti, lo svolgimento del procedimento e le osservazioni presentate in forza dell'art. 20 del protocollo sullo Statuto (CEE) della Corte di giustizia si possono così riassumere:

## I — Gli antefatti ed il procedimento

1. Il codice delle assicurazioni sociali del Lussemburgo prevede che tutti gli operai che lavorano nel territorio lussemburghese godono, in via di principio, di un'assicurazione obbligatoria al fine di ottenere la pensione d'invalidità o d'invalidità. I contributi sono per la metà a carico dei datori di lavoro e per l'altra metà a carico degli operai.

L'art. 174 del codice delle assicurazioni sociali dispone tuttavia:

«Un regolamento di pubblica amministrazione stabilirà a quali condizioni una occupazione temporanea può essere dispensata dall'obbligo assicurativo.

Il Governo potrà esentare dall'obbligo assicurativo stranieri temporaneamente residenti nel Granducato.

In quest'ultimo caso il datore di lavoro dovrà tuttavia corrispondere la parte di contributi a suo carico».

Dagli atti si rileva che le disposizioni dell'art. 174 sono state dettate in quanto, da

un lato, non sarebbe equo percepire contributi da parte di operai che lasciano il territorio lussemburghese dopo esservi rimasti solo per un periodo di tempo limitato, ma è, d'altra parte, opportuno impedire che il datore di lavoro sia indotto, in ragione dell'alleggerimento del proprio carico contributivo, a ricorrere alla mano d'opera straniera. In pratica tuttavia la quota contributiva del datore di lavoro, di cui all'art. 174, 3° comma, non è dovuta nel caso di operai temporaneamente residenti nel territorio del Lussemburgo, quando questi sono cittadini di uno Stato membro o persone ad essi assimilate, e neppure nel caso di operai che sono cittadini di uno Stato legato al Lussemburgo da una convenzione internazionale in tema di previdenza sociale.

2. Nelle cause principali, le parti sono, da un lato, due imprese aventi sede in Francia, specializzate in opere di costruzione e manutenzione dell'infrastruttura della rete ferroviaria (le società anonime Seco e Desquenue & Giral) e, dall'altra, l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité (EVI, ente lussemburghese di assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità).

Dette imprese avevano effettuato, rispettivamente nel 1974 e nel 1977, vari lavori nel Granducato del Lussemburgo, distaccandovi temporaneamente operai che non erano cittadini di Stati membri e che non provenivano neppure da uno Stato che, al momento dei fatti, fosse legato al Lussemburgo da una convenzione internazionale in tema di previdenza sociale. Non è contestato che questi operai, per tutta la durata dei lavori effettuati nel

Lussemburgo, sono rimasti obbligatoriamente sottoposti al regime di previdenza sociale francese.

Le imprese ottenevano la dispensa dal versamento della quota dei contributi sociali a carico dei lavoratori, ai sensi dell'art. 174, 2° comma, del codice delle assicurazioni sociali, ma venivano dichiarate, dall'EVI, debentrici della quota di contributi a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 174, 3° comma, dello stesso codice.

Le società Seco e Desquenne & Giral impugnavano il provvedimento dell'EVI, che le dichiarava debentrici della quota di contributi a carico del datore di lavoro, sostenendo che la legge del Lussemburgo non poteva essere loro applicata perché incompatibile con le disposizioni del Trattato, in quanto costituiva una pratica discriminatoria, tale da ostacolare la libera prestazione di servizi all'interno della Comunità.

Nell'ambito di queste vertenze, la Corte di cassazione del Granducato del Lussemburgo sospendeva il procedimento e sottoponeva alla Corte di giustizia, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, le seguenti questioni pregiudiziali, identiche nelle due cause:

1. «Se le disposizioni dell'art. 60 del Trattato di Roma vadano intese nel senso che uno Stato membro delle Comunità europee può pretendere, in forza della sua legge nazionale, il versamento della quota dei contributi previdenziali dovuta dai datori di lavoro per l'assicurazione vecchiaia ed invalidità, come dai propri cittadini, anche da una persona fisica o giuridica straniera, stabilita in uno Stato

membro delle Comunità e che svolga temporaneamente lavori nel primo Stato occupando lavoratori che, data la loro cittadinanza, non sono affatto soggetti alla disciplina comunitaria, oppure se questa pretesa sia contraria alle disposizioni comunitarie summenzionate, o a qualsiasi altra, nel senso che costituisce una pratica discriminatoria e pregiudizievole per la libera circolazione dei servizi, giacché detto prestatore di servizi comunitario risulta soggetto una prima volta, nel suo paese di origine o di stabilimento, al versamento, tra l'altro, della quota a carico del datore di lavoro per i suoi operai stranieri e, una seconda volta, al versamento della quota dovuta dal datore di lavoro nello Stato in cui presta temporaneamente i suoi servizi occupando mano d'opera straniera».

2. «Qualora la prima questione venga risolta nel senso che la pratica summenzionata costituisce, in linea di massima, una pratica discriminatoria vietata, se la soluzione debba essere inevitabilmente la stessa, oppure possa essere differente, qualora il prestatore compensi di fatto lo svantaggio del duplice versamento della quota dovuta dal datore di lavoro mediante altri fattori economici, quali i salari corrisposti alla propria mano d'opera straniera, inferiori al salario sociale minimo stabilito nello Stato in cui sono fornite le prestazioni di servizi oppure ai salari imposti dai contratti collettivi di lavoro vigenti in detto Stato».
3. Le ordinanze di rinvio sono state registrate nella cancelleria della Corte il 19 marzo 1981.

Con ordinanza 13 maggio 1981, la Corte ha deciso di riunire le due cause ai fini del procedimento e della sentenza.

Ai sensi dell'art. 20 del protocollo sullo Statuto (CEE) della Corte di giustizia hanno presentato osservazioni scritte le società Seco e Desquenue & Giral, con l'avv. Fernand Entriger, del foro di Lussemburgo, l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, con l'avv. Jacques Loesch, del foro di Lussemburgo, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal proprio consigliere giuridico sig. Jean Amphoux, in qualità di agente, assistito dalla sig.ra Christine Berardis-Kayser, membro del servizio giuridico della Commissione.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale, senza procedere ad istruttoria.

## II — Le osservazioni scritte presentate alla Corte

1. a) Le società *Seco e Desquenue & Giral* sostengono, in merito alla *prima questione*, che dalla genesi della normativa del Lussemburgo, in forza della quale l'imprenditore è obbligato a pagare la parte di contributi a carico del datore di lavoro, nel caso di operai residenti solo temporaneamente nel Granducato, risulta che il legislatore ha inteso evitare che i datori di lavoro abbiano interesse ad assumere mano d'opera straniera, al fine di sfuggire agli oneri sociali imposti dalla legge.

Questa normativa costituisce un ostacolo alla libera prestazione di servizi, perché le imprese con sede in un altro Stato membro, a differenza di quelle aventi sede nel Granducato, sono costrette a pagare due volte i contributi previdenziali, e cioè nel Lussemburgo e nel paese in cui hanno sede. Questo incide sui costi di gestione dei loro cantieri nel Lussem-

burgo e, quindi, sulla loro posizione concorrenziale ed altera in tal modo a libera concorrenza. I contributi a carico del datore di lavoro corrisposti dalle imprese vengono altresì ad arricchire indebitamente l'EVI a titolo definitivo, perché non vi è controprestazione da parte di quest'ultima, né una maggiore garanzia previdenziale a favore del personale interessato.

Gli artt. 59 e segg. del Trattato CEE, direttamente efficaci dalla fine del periodo transitorio, impongono agli Stati membri l'obbligo preciso di abolire tutte le restrizioni della libera prestazione di servizi. Questa abolizione implica, in particolare, che un'impresa con sede nel territorio di uno Stato membro non può ricevere, né direttamente, né indirettamente un trattamento discriminatorio in un altro Stato membro, quando vi presta servizi a titolo temporaneo.

Nella fattispecie si ha una discriminazione, quanto meno indiretta, in ragione dell'applicazione cumulativa di due legislazioni sociali, quella del paese d'origine e quella del paese di destinazione, alle imprese straniere che prestano servizi a titolo temporaneo.

La prima questione deve quindi esser risolta nel senso che una normativa come quella in contestazione è incompatibile con le disposizioni e i principi di diritto comunitario.

b) La *seconda questione* non è pertinente e non incide affatto sulla soluzione data alla prima questione. È infatti necessario e sufficiente esaminare se la normativa di cui si discute violi o possa violare il Trattato. Non occorre tuttavia entrare in considerazioni di carattere economico come quella relativa alla compensazione, per un dato cantiere, delle voci momentaneamente passive con altre voci momentaneamente attive.

2. a) L'*Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité* (EVI) sostiene, circa la *prima questione*, che la normativa di cui si discute non dà luogo ad una pratica discriminatoria e pregiudizievole per la libera prestazione dei servizi nell'ambito della Comunità e non è quindi contraria all'art. 60 del Trattato, né ad alcuna altra disposizione di diritto comunitario.

Anzitutto, gli operai interessati, che non siano cittadini di uno Stato membro né a questi assimilati, sono al di fuori del campo di applicazione del diritto comunitario. Essi non possono quindi invocare a proprio vantaggio le disposizioni sulla libera circolazione delle persone e dei servizi.

Inoltre, non si tratta di una discriminazione «generale», cioè derivante dalla natura stessa dell'attività delle imprese considerate, bensì di una discriminazione «speciale» che deriva dalla circostanza specifica che le imprese di cui trattasi si sono servite, per effettuare i lavori, dell'opera di terzi persone, in particolare di operai che non sono cittadini di uno Stato membro, né persone a questi assimilate. Il diritto comunitario non ha lo scopo di eliminare le disparità di trattamento nella prestazione di servizi, se queste disparità sono essenzialmente provocate dal comportamento soggettivo di un determinato prestatore di servizi e se rientra nelle possibilità dello stesso di eliminarle.

Inoltre, le autorità lussemburghesi hanno la facoltà, senza che il diritto comunitario vi si opponga, di rifiutare del tutto sia l'entrata nel territorio nazionale, sia l'assunzione di lavoratori che non siano cittadini di uno Stato membro, né a questi assimilati. Ora, il permesso di assun-

zione, accompagnato dal pagamento obbligatorio di contributi previdenziali nello Stato di destinazione, che si aggiunge ai contributi pagati nello Stato d'origine, rappresenta una costrizione meno grave del suddetto rifiuto. Il principio della libera circolazione dei servizi non può quindi interpretarsi in senso tanto ampio da far ritenere che un prestatore di servizi di uno Stato membro possa lavorare in un altro Stato membro, senza restrizione alcuna, con personale completamente al di fuori del campo d'applicazione del diritto comunitario.

Concludendo, l'EVI propone alla Corte di risolvere nel modo seguente la prima questione:

«Le disposizioni dell'art. 60 del Trattato di Roma vanno interpretate nel senso che uno Stato membro delle Comunità europee può pretendere, in forza della sua legge nazionale, il versamento della quota dei contributi previdenziali dovuta dai datori di lavoro per l'assicurazione vecchiaia ed invalidità, come dai propri cittadini, anche da una persona fisica o giuridica straniera, stabilita in uno Stato membro delle Comunità e che svolga temporaneamente lavori nel primo Stato occupando lavoratori che, data la loro cittadinanza, non sono affatto soggetti alla disciplina comunitaria».

b) Circa la *seconda questione*, formulata per il caso in cui la Corte decidesse che la pratica di cui si discute costituisce, in linea di massima, una pratica discriminatoria vietata, l'EVI ritiene che non vi sia nel caso specifico alcuna discriminazione, se il prestatore di servizi compensa, di fatto, con altri vantaggi economici lo svantaggio della doppia corresponsione dei contributi a carico del datore di lavoro.

L'esistenza o meno di una discriminazione non deve essere considerata con riferimento ad un solo fattore, bensì globalmente. Si deve accertare se, nell'insieme, e tenuto conto di tutte le circostanze, un'impresa di uno Stato membro, che effettua nel territorio di un altro Stato membro una prestazione di servizi, sia posta in condizioni meno favorevoli di quelle delle imprese dello Stato destinatario.

Il Granducato del Lussemburgo è notoriamente uno Stato con alti salari. Pertanto, l'impresa di uno Stato membro che intenda effettuare una prestazione di servizi può spesso speculare in partenza sul suo vantaggio reale nei confronti dei concorrenti locali, per il fatto che i salari che essa paga ai propri operai, secondo le leggi dello Stato d'origine, sono inferiori a quelli corrisposti nello Stato di destinazione.

La legge lussemburghese prevede, fra l'altro, un salario sociale minimo, di ordine pubblico e da applicare a tutti coloro che svolgono un lavoro retribuito in territorio lussemburghese. È tuttavia difficile, in pratica, fare osservare questa disciplina da un prestatore di servizi che introduce temporaneamente nello Stato mano d'opera staniera, dal che risulta uno squilibrio ed una distorsione a scapito del prestatore degli stessi servizi avente sede nello Stato di destinazione. La normativa di cui si discute si propone appunto di impedire tale distorsione e di ristabilire l'equilibrio.

La soluzione della seconda questione può quindi essere la seguente:

«La pratica descritta nella prima questione non costituisce una pratica discriminatoria vietata; se è dimostrato che il prestatore compensa, di fatto, lo svantaggio del duplice versamento della quota dovuta dal datore di lavoro mediante altri fattori economici, quali i salari corrisposti alla propria mano d'opera straniera, inferiori al salario sociale minimo stabilito nello Stato di destinazione o ai salari imposti dai contratti collettivi di lavoro vigenti in detto Stato».

3. La *Commissione* osserva anzitutto che i regolamenti comunitari relativi alla previdenza sociale dei lavoratori migranti, secondo cui questi ultimi restano sottoposti alla legislazione del paese d'origine, che è la sola per essi vigente, si applicano soltanto ai lavoratori cittadini di Stati membri. Ancora non esistono, invece, disposizioni simili per i cittadini di Stati terzi. Le cause di cui si discute non presentano quindi alcun elemento di contrasto col diritto comunitario dal punto di vista della «previdenza sociale».

a) La *prima questione verte*, in sostanza, sul se l'art. 60 del Trattato CEE debba essere interpretato nel senso che l'ente previdenziale lussemburghese può pretendere dalle società francesi la rispettiva quota di contributi per l'assicurazione di vecchiaia e invalidità, come la pretende dai cittadini lussemburghesi, nonostante il fatto che dette società hanno già provveduto in Francia a tali adempimenti.

L'art. 60 non fissa il puro e semplice principio dell'identità di trattamento, ma offre l'assimilazione all'operatore nazio-

nale come un diritto di cui il prestatore può avvalersi. Per quanto riguarda invece la possibilità, per lo Stato di destinazione, di opporre all'interessato il trattamento nazionale, occorre riferirsi all'art. 59.

Questa disposizione, nell'interpretazione datane dalla Corte, comporta, dalla fine del periodo transitorio, il puro e semplice divieto di qualsiasi discriminazione a danno del prestatore in ragione della sua nazionalità o del fatto che esso è stabilito in uno Stato membro diverso da quello in cui la prestazione deve essere fornita. Detta norma prevede la soppressione di qualsiasi condizione imposta al prestatore e tale da impedire od ostacolare altrimenti la sua attività. Soltanto eccezionalmente e per alcuni servizi di particolare natura, uno Stato membro può imporre al prestatore talune condizioni specifiche, giustificate dall'interesse generale e vigenti per tutte le persone stabilite nel territorio di detto Stato, purchè tali condizioni siano motivate dall'applicazione di norme professionali, dettate dall'interesse generale e vigenti per tutte le persone stabilite nel territorio di detto Stato.

Inoltre, queste condizioni specifiche sono ammesse solo in quanto siano necessarie per impedire che il prestatore sfugga all'applicazione di dette norme, grazie al fatto di essere stabilito in un altro Stato membro, e cioè in quanto il prestatore non sia sottoposto a prescrizioni analoghe nello Stato membro in cui è stabilito. Poiché la libera prestazione dei servizi rappresenta la norma, l'assimilazione ai cittadini del paese di destinazione, qualora costituisca un ostacolo a detta prestazione, deve essere intesa in senso stretto e può essere invocata solo per evitare i casi di elusione di norme poste a tutela di un interesse generale.

Nella fattispecie, il pagamento di contributi previdenziali all'EVI appare, nei confronti delle società francesi, come una limitazione della loro prestazione di servizi. Queste imprese pagano già in Francia contributi previdenziali che coprono gli operai per i rischi di vecchiaia ed invalidità anche per i lavori effettuati all'estero. I contributi richiesti dall'ente previdenziale lussemburghese non comportano quindi una ulteriore protezione del personale interessato.

Di conseguenza, la restrizione imposta, anche se risulta da una norma che si applica senza tener conto della nazionalità, costituisce una discriminazione vietata ai sensi dell'art. 59 del Trattato.

La prima questione dovrebbe quindi essere risolta nel modo seguente:

«L'art. 59 del Trattato vieta allo Stato membro nel cui territorio vengono fornite le prestazioni di servizi di pretendere dal prestatore il versamento di contributi previdenziali, qualora l'interessato corrisponda già contributi analoghi nello Stato in cui è stabilito e se tali contributi comportano la copertura degli assicurati anche per l'esecuzione della prestazione all'estero e se il versamento nello Stato di destinazione non si traduce in un ampliamento della protezione sociale degli interessati».

b) Con la *seconda questione* si chiede, per il caso che sussista una pratica contraria al diritto comunitario, se la soluzione sia la stessa nell'ipotesi in cui l'im-

presa straniera rimanga più competitiva sul mercato lussemburghese in quanto paga alla propria mano d'opera un salario inferiore a quello preteso nel Granducato.

Secondo la Commissione, ogni violazione del diritto comunitario dev'essere considerata di per sé stessa, indipendentemente da qualsiasi altra considerazione basata su elementi estranei all'atto discriminatorio.

Perciò, ad un'impresa che versa ai suoi operai retribuzioni conformi alla legge vigente ed ha, perciò, costi di produzione meno elevati non si può far carico di aver tratto profitto da questa situazione legale, per ridurre il suo vantaggio esigendo che essa paghi contributi previdenziali ingiustificati. La stessa considerazione vale nel caso in cui l'impresa abbia pagato salari non conformi alla legge vigente, poiché questa infrazione dell'impresa non può giustificare l'infrazione commessa dalle autorità nazionali, in merito ai contributi previdenziali.

La Commissione propone quindi di risolvere la seconda questione nel modo seguente:

«Una restrizione vietata ai sensi del diritto comunitario deve essere eliminata, anche se lo svantaggio da essa derivante è di fatto compensato da altri fattori economici».

### III — Fase orale

Le società Seco e Desquenne & Giral, rappresentate dall'avvocato Fernand Entringer, del foro di Lussemburgo, l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, rappresentato dall'avvocato Jacques Loesch, del foro di Lussemburgo, e la Commissione, rappresentata dai suoi agenti sig.ra Christine Berardis-Kayser e sig. Jean Amphoux, hanno svolto osservazioni orali all'udienza del 21 ottobre 1981.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 16 dicembre 1981.

## In diritto

- 1 Con ordinanza 26 febbraio 1981, pervenuta alla Corte il 19 marzo 1981, la Cour de cassation del Granducato del Lussemburgo ha proposto, in forza dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione delle norme del Trattato in materia di libera prestazione di servizi con riguardo alla normativa lussemburghese relativa ai contributi per l'assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità.
- 2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di controversie tra, da un lato, due imprese aventi sede in Francia e specializzate in opere di costruzione e manutenzione delle infrastrutture di reti ferroviarie, le società anonime Seco



e Desquenue & Gyal, e, dall'altro, l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, ente di previdenza sociale lussemburghese. Queste imprese effettuavano, nel 1974 e, rispettivamente, nel 1977, vari lavori nel Granducato del Lussemburgo. A tal fine esse distaccavano provvisoriamente lavoratori che non erano cittadini di uno Stato membro né provenivano da un paese legato al Lussemburgo, per il periodo di cui trattasi, da una convenzione internazionale in materia di previdenza sociale. Per tutta la durata dei lavori effettuati in Lussemburgo detti lavoratori restavano obbligatoriamente affiliati al regime previdenziale francese.

- 3 In forza del codice lussemburghese delle assicurazioni sociali, i lavoratori occupati nel territorio lussemburghese sono, in via di principio, obbligatoriamente sottoposti al regime di assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità. I contributi sono per metà a carico dei datori di lavoro e per metà a carico dei lavoratori. Tuttavia, in base all'art. 174, 2° comma, di detto codice, il Governo lussemburghese può esentare dall'obbligo assicurativo gli stranieri residenti solo temporaneamente nel Granducato. In questo caso, in forza dell'art. 174, 3° comma, dello stesso codice, il datore di lavoro deve comunque versare la parte di contributi a suo carico; tuttavia questi contributi non attribuiscono ai lavoratori interessati il diritto a vantaggi previdenziali.
  
- 4 Emerge dal fascicolo che le disposizioni suddette sono motivate dalla duplice considerazione che non sarebbe equo percepire contributi da lavoratori che rimangono solo temporaneamente nel territorio lussemburghese e che è opportuno impedire che il datore di lavoro sia indotto, per alleggerire il proprio onere contributivo, a ricorrere alla mano d'opera straniera. In pratica, tuttavia, la quota contributiva del datore di lavoro non è più richiesta nel caso di lavoratori che risiedono temporaneamente nel territorio lussemburghese e siano cittadini di uno Stato membro o persone ad essi equiparate.
  
- 5 Nella fattispecie, le imprese Seco e Desquenue & Giral ottenevano la dispensa dal versamento della quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori, ai sensi dell'art. 174, 2° comma, del codice delle assicurazioni sociali, ma venivano dichiarate, dall'ente lussemburghese, debtrici della quota di contributi a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 174, 3° comma, dello stesso codice. Esse proponevano ricorso contro quest'ultima

decisione, sostenendo che la normativa lussemburghese di cui trattasi era inapplicabile nei loro confronti in quanto discriminatoria e tale da ostacolare la libera prestazione di servizi all'interno della Comunità.

- 6 Ritenendo che la decisione da emettere dipenda dal se la normativa nazionale suddetta sia compatibile con le norme del diritto comunitario in materia di libera prestazione di servizi, la Cour de cassation del Granducato del Lussemburgo ha sollevato le seguenti questioni:
  1. «Se le disposizioni dell'art. 60 del Trattato di Roma vadano intese nel senso che uno Stato membro delle Comunità europee può pretendere, in forza della sua legge nazionale, il versamento della quota dei contributi previdenziali dovuta dai datori di lavoro per l'assicurazione vecchiaia ed invalidità, come dai propri cittadini, anche da una persona fisica o giuridica straniera, stabilita in uno Stato membro della Comunità e che svolga temporaneamente lavori nel primo Stato occupando lavoratori che, data la loro cittadinanza, non sono affatto soggetti alla disciplina comunitaria, oppure se questa pretesa sia contraria alle disposizioni comunitarie summenzionate, o a qualsiasi altra, nel senso che costituisce una pratica discriminatoria e pregiudizievole per la libera circolazione dei servizi, giacchè detto prestatore di servizi comunitario risulta soggetto una prima volta, nel suo paese d'origine o di stabilimento, al versamento, tra l'altro della quota a carico del datore di lavoro per i suoi operai stranieri e, una seconda volta, al versamento della quota dovuta dal datore di lavoro nello Stato in cui presta temporaneamente i suoi servizi occupando mano d'opera straniera».
  2. «Qualora la prima questione venga risolta nel senso che la pratica summenzionata costituisce, in linea di massima, una pratica discriminatoria vietata, se la soluzione debba essere inevitabilmente la stessa, oppure possa essere differente, qualora il prestatore compensi di fatto lo svantaggio del duplice versamento della quota dovuta dal datore di lavoro mediante altri fattori economici, quali i salari corrisposti alla propria mano d'opera straniera, inferiori al salario sociale minimo stabilito nello Stato in cui sono fornite le prestazioni di servizi oppure ai salari imposti dai contratti collettivi di lavoro vigenti in detto Stato».
- 7 Tali questioni mirano, in sostanza, ad accertare se il diritto comunitario osti a che uno Stato membro obblighi un datore di lavoro, stabilito in un altro Stato membro e che effettui temporaneamente, avvalendosi dell'opera di la-

voratori cittadini di paesi terzi, lavori nel primo Stato, a versare la quota dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro per detti lavoratori, qualora tale datore di lavoro debba già versare contributi analoghi, per gli stessi lavoratori e per gli stessi periodi di attività, in forza delle leggi dello Stato in cui è stabilito e allorchè i contributi versati nello Stato in cui detta prestazione viene effettuata non diano diritto ad alcun vantaggio previdenziale per i lavoratori stessi. In particolare, si chiede se tale obbligo possa essere giustificato in quanto compensi i vantaggi economici che il datore di lavoro abbia potuto trarre dall'inosservanza della normativa in materia di retribuzione sociale minima vigente nello Stato dove la prestazione viene effettuata.

- 8 Ai termini degli artt. 59 e 60, 3° comma, del Trattato, il prestatore può, per l'esecuzione della sua prestazione, esercitare, in via temporanea, la sua attività nel paese in cui la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte da tale paese ai propri cittadini. Tali disposizioni comportano, come la Corte ha ripetutamente sottolineato, da ultimo nella sentenza 17 dicembre 1981 (causa 279/80, *Webb*, non ancora pubblicata), l'eliminazione di qualsiasi discriminazione nei confronti del prestatore in ragione della sua cittadinanza o del fatto che egli è stabilito in uno Stato membro diverso da quello in cui la prestazione deve essere fornita. In tal modo, esse vietano non solo le discriminazioni palesi basate sulla cittadinanza del prestatore, ma anche qualsiasi forma di discriminazione dissimulata che, sebbene basata su criteri in apparenza neutri, produca in pratica lo stesso risultato.
- 9 Tale è il caso di una normativa nazionale come quella di cui trattasi, allorchè l'obbligo di versare la quota dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, imposto ai prestatori stabiliti nel territorio nazionale, viene esteso ai datori di lavoro che sono stabiliti in un altro Stato membro e devono già versare contributi analoghi per gli stessi lavoratori e per gli stessi periodi di attività, in forza delle leggi di questo Stato. In tal caso, infatti, la normativa dello Stato in cui la prestazione viene effettuata comporta, sotto il profilo economico, un onere supplementare per i datori di lavoro stabiliti in un altro Stato membro, i quali sono di fatto assoggettati ad oneri più gravosi rispetto ai prestatori stabiliti nel territorio nazionale.

- 10 Inoltre, una normativa che impone ai datori di lavoro, in relazione ai loro dipendenti, un onere previdenziale a cui non corrisponde alcun vantaggio previdenziale per tali dipendenti, i quali sono peraltro esonerati dall'assicurazione nello Stato dove la prestazione viene effettuata e restano, per di più, per tutto il periodo dello svolgimento dei lavori, obbligatoriamente affiliati al regime previdenziale dello Stato membro in cui il datore di lavoro è stabilito, non può ragionevolmente considerarsi giustificata da motivi di interesse generale relativi alla tutela previdenziale dei lavoratori.
- 11 L'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité ha sostenuto al riguardo che gli Stati membri, poichè sono liberi di rifiutare totalmente ai lavoratori cittadini di paesi terzi sia l'entrata nel loro territorio che l'esercizio di un'attività lavorativa subordinata, possono, a maggior ragione, accompagnare un eventuale permesso di lavoro, concesso discrezionalmente, a condizioni o restrizioni come il versamento obbligatorio, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali.
- 12 Tale argomento non può essere accolto. In effetti, uno Stato membro non può servirsi dei poteri di controllo che esercita sull'impiego di cittadini di paesi terzi per imporre un onere discriminatorio ad un'impresa di un altro Stato membro, che gode della libertà di prestazione di servizi in forza degli artt. 59 e 60 del Trattato.
- 13 L'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité ha inoltre dedotto che l'estensione di una normativa nazionale, come quella di cui alla fattispecie, ai prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro è comunque giustificata in quanto compensa di fatto i vantaggi economici che essi possono trarre dall'eventuale inosservanza della normativa dello Stato in cui le loro prestazioni sono effettuate, in particolare in materia di retribuzione sociale minima. Esso ha messo in evidenza, al riguardo, le particolari difficoltà che lo Stato ove la prestazione viene effettuata incontrerebbe nell'imporre il rispetto di una normativa del genere da parte di datori di lavoro stabiliti fuori del territorio nazionale.
- 14 È assodato che il diritto comunitario non osta a che gli Stati membri estendano le loro leggi o i contratti collettivi di lavoro conclusi tra lavoratori e

datori di lavoro, per quanto concerne le retribuzioni minime, a qualsiasi persona che svolga attività lavorativa subordinata, anche di carattere temporaneo, nel loro territorio, quale che sia il paese in cui è stabilito il datore di lavoro; del pari il diritto comunitario non vieta agli Stati membri di imporre il rispetto di queste norme con mezzi adeguati. Non si può tuttavia definire mezzo adeguato una normativa o una prassi che impongano in modo generale un onere previdenziale o para-previdenziale, restrittivo della libera prestazione dei servizi, a tutti i prestatori stabiliti in un altro Stato membro e che occupano lavoratori cittadini di paesi terzi, indipendentemente dal fatto che essi abbiano o meno rispettato la normativa in materia di retribuzione sociale minima dello Stato membro in cui la prestazione viene effettuata, giacchè un siffatto provvedimento generale non è, per natura, idoneo a far rispettare questa normativa nè ad arrecare vantaggio, in un modo qualunque, alla mano d'opera di cui si tratta.

- 15 Bisogna quindi risolvere le questioni sollevate dalla Cour de cassation del Granducato del Lussemburgo nel senso che il diritto comunitario osta a che uno Stato membro obblighi un datore di lavoro, stabilito in un altro Stato membro e che esegue temporaneamente, mediante lavoratori cittadini di paesi terzi, lavori nel primo Stato, a versare la parte a carico del datore di lavoro dei contributi previdenziali per detti lavoratori, qualora detto datore di lavoro debba già versare contributi analoghi per gli stessi lavoratori e per gli stessi periodi di attività in forza della legge dello Stato in cui è stabilito e i contributi versati nello Stato in cui tale prestazione viene effettuata non diano diritto ad alcun vantaggio sociale per i lavoratori stessi. Un obbligo del genere non è nemmeno giustificato nel caso in cui abbia lo scopo di compensare i vantaggi economici che il datore di lavoro ha potuto trarre dall'inservanza della normativa in materia di retribuzione sociale minima dello Stato in cui viene effettuata la prestazione.

### Sulle spese

- 16 Le spese sostenute dalla Commissione, che ha presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento ha il carattere di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dalla Cour de cassation del Granducato del Lussemburgo con ordinanza 26 febbraio 1981, dichiara:

**Il diritto comunitario vieta che uno Stato membro obblighi un datore di lavoro, stabilito in un altro Stato membro e che esercita temporaneamente, mediante lavoratori cittadini di paesi terzi, lavori nel primo Stato, a versare la parte dei contributi di previdenza sociale dovuti dal datore di lavoro per questi lavoratori, qualora tale datore di lavoro sia già soggetto ad analoga contribuzione per gli stessi lavoratori e per lo stesso periodo di attività, in forza della legislazione del suo Stato di stabilimento, e qualora i contributi versati nello Stato dove tale prestazione viene effettuata non diano diritto ad alcun beneficio sociale per questi lavoratori. Un tale obbligo non è nemmeno giustificato nel caso in cui esso ha come scopo di compensare i vantaggi economici che il datore di lavoro ha potuto trarre dall'inosservanza della normativa in materia di salario sociale minimo dello Stato in cui si effettua la prestazione.**

	Mertens de Wilmars	Bosco	Touffait
Due	Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe
Koopmans	Everling	Chloros	Grévisse

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 3 febbraio 1982.

Il cancelliere  
A. Van Houtte

Il presidente  
J. Mertens de Wilmars