SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

14 aprile 2005 *

Nella causa C-341/02,

avente ad oggetto un ricorso per inadempimento ai sensi dell'art. 226 CE, presentato il 25 settembre 2002,

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dai sigg. J. Sack e H. Kreppel, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrente,

contro

Repubblica federale di Germania rappresentata dal sig. W.-D. Plessing e dalla sig.ra A. Tiemann, in qualità di agenti,

convenuta,

* Lingua processuale: il tedesco.

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dai sigg. A. Rosas (relatore), K. Lenaerts, S. von Bahr e K. Schiemann, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer
cancelliere: sig.ra M.-F. Contet, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento ed in esito all'udienza svoltasi il 29 aprile 2004,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con il proprio ricorso la Commissione delle Comunità europee chiede alla Corte di dichiarare che, non riconoscendo quali elementi costitutivi della retribuzione minima tutte le maggiorazioni e tutti i supplementi corrisposti dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri ai propri dipendenti nel settore edilizio distaccati in Germania — ad esclusione del premio concesso ai lavoratori del detto settore — e non prendendo pertanto in considerazione gli elementi della retribuzione che tali datori di lavoro hanno effettivamente corrisposto ai propri dipendenti distaccati, la Repubblica federale di Germania è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti ai

sensi degli artt. 49 CE e 3 della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18, pag. 1).

2 La Repubblica federale di Germania conclude che la Corte voglia respingere il ricorso e condannare la Commissione alle spese.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 A termini del dodicesimo 'considerando' della direttiva 96/71/CE, il diritto comunitario non osta all'estensione, da parte degli Stati membri, del campo di applicazione della loro legislazione o all'estensione dei contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali a qualsiasi lavoratore dipendente occupato, anche temporaneamente, sul loro territorio, anche se il datore di lavoro risiede in un altro Stato membro.

4 Ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 96/71/CE, intitolato «Campo d'applicazione»:

«La presente direttiva si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori, (...), nel territorio di uno Stato membro».

5 Il successivo art. 3, intitolato «Condizioni di lavoro e di occupazione», dispone ai nn. 1 e 7 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 (...), dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, sempreché vertano sulle attività menzionate in allegato:

(...)

c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe negoziate 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.

(...).

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

Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio».

La normativa nazionale

6 La legge sul distacco dei lavoratori (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) del 26 febbraio 1996 (BGBl. 1996 I, pag. 227), nel testo in vigore alla scadenza del termine fissato nel parere motivato (in prosieguo: l'«AEntG»), si applica all'industria edilizia.

7 L'art. 1, par. 1, dell'AEntG estende l'applicabilità di taluni contratti collettivi di applicazione generale ai datori di lavoro stabiliti all'estero ed ai loro lavoratori distaccati in Germania. Tale disposizione così recita:

«Le norme giuridiche fissate da contratti collettivi dell'industria edilizia dichiarati di applicazione generale (...), aventi ad oggetto la retribuzione minima, ivi compresa la retribuzione delle ore straordinarie (...), si applicano (...) parimenti ai rapporti di lavoro tra datori di lavoro stabiliti all'estero ed i propri dipendenti che svolgano attività lavorativa nella sfera di applicazione territoriale di tali contratti collettivi. [U] n datore di lavoro ai sensi del primo periodo deve quantomeno riconoscere al proprio dipendente, che svolga attività lavorativa nella sfera di applicazione territoriale di un contratto collettivo di cui al primo periodo, le condizioni di lavoro previste nel contratto di lavoro medesimo».

8 L'elenco dei contratti collettivi da applicare nei singoli casi, ai sensi dell'AEntG, è contenuto nel vademecum relativo al distacco dei lavoratori destinato ai datori di lavoro stabiliti all'estero (Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz; in prosieguo: il «vademecum»).

9 L'art. 2 del contratto collettivo in materia di retribuzioni minime nel settore dell'edilizia sul territorio della Repubblica federale di Germania (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnens im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) del 26 maggio 1999 (in prosieguo: il «contratto collettivo in materia di retribuzioni minime») dispone che la retribuzione minima è composta dalla retribuzione oraria prevista dal rispettivo contratto collettivo e dal premio concesso ai lavoratori del settore edilizio, che insieme costituiscono la retribuzione oraria complessiva convenzionale. Le disposizioni di tale contratto collettivo sono state dichiarate di applicazione generale dal regolamento relativo alle condizioni di lavoro

obbligatoriamente applicabili nel settore edilizio (Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe) del 25 agosto 1999 (BGBl. 1999 I, pag 1894).

10 Per il periodo intercorrente dal 1° settembre 2000 al 31 agosto 2002, il contratto collettivo in materia di retribuzioni minime applicabile era quello del 2 giugno 2000, dichiarato di applicazione generale il 17 agosto 2000.

11 Norme relative alle ferie, alla relativa retribuzione, ai regimi delle casse di retribuzione delle ferie, nonché ai premi supplementari previsti, segnatamente, per i lavori in condizioni disagiate e le ore di lavoro straordinarie sono contenute in altri contratti collettivi dichiarati di applicazione generale.

12 Ai sensi dell'allegato 4 del vademecum, nel testo vigente al momento della scadenza del termine fissato nel parere motivato, le maggiorazioni e i supplementi corrisposti dal datore di lavoro — ad eccezione del premio generale concesso ai lavoratori del settore edilizio — non vengono considerati quali elementi componenti della retribuzione minima. L'allegato medesimo precisa che tali supplementi comprendono, in particolare, le maggiorazioni per le ore straordinarie, per il lavoro notturno e per il lavoro nei giorni festivi, nonché i premi per il distacco e per le condizioni di lavoro disagiate.

La fase precontenziosa del procedimento

13 A seguito di una denuncia, la Commissione riteneva che il metodo applicato in Germania, consistente nel non riconoscere, quali elementi componenti della

retribuzione minima, tutte le maggiorazioni e tutti i supplementi corrisposti dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri ai propri dipendenti nel settore edilizio distaccati in Germania, fosse incompatibile con le disposizioni della direttiva 96/71, incidendo sulla libera prestazione dei servizi sancita dall'art. 49 CE. Conseguentemente, in data 3 aprile 2000, l'istituzione trasmetteva alla Repubblica federale di Germania una lettera di diffida, invitandola a formulare osservazioni in proposito.

14 Con lettera 21 giugno 2000, il governo tedesco contestava la sussistenza del preteso inadempimento, richiamandosi in particolare all'art. 3, n. 1, secondo comma, della direttiva 96/71. La nozione di «tariffe minime salariali» sarebbe definita dalla normativa o dalla prassi nazionale dello Stato membro sul territorio del quale il lavoratore è distaccato. Nell'ambito del controllo del rispetto di tale retribuzione, non potrebbero essere presi in considerazione, in base alle disposizioni vigenti in Germania, i premi che incidono sul rapporto, definito dal contratto collettivo applicabile, tra retribuzione e lavoro. Il governo medesimo si dichiarava tuttavia disposto a prendere in considerazione talune prestazioni che non alterano tale rapporto ed a modificare, eventualmente, il vademecum in tal senso.

15 La Commissione, non ritenendosi soddisfatta dalle spiegazioni fornite dalla Repubblica federale di Germania, notificava al detto Stato membro, in data 2 aprile 2001, un parere motivato, invitandolo a conformarsi al parere stesso entro il termine di due mesi a decorrere dalla sua notificazione.

16 Il governo tedesco rispondeva al detto parere motivato con lettera 31 maggio 2001 in cui, pur riconoscendo che taluni elementi del vademecum non erano completamente conformi alle disposizioni della direttiva 96/71, reiterava, sotto vari profili, le proprie precedenti tesi; conseguentemente, la Commissione decideva di proporre il seguente ricorso.

Sul ricorso

Argomenti delle parti

17 La Commissione ritiene che la normativa tedesca, che tende, per quanto attiene alle maggiorazioni ed ai supplementi, a prendere in considerazione quali elementi componenti della retribuzione minima – nel raffronto tra le tariffe salariali minime previste dalle disposizioni tedesche, da un lato, e, dall'altro, la retribuzione effettivamente corrisposta ai lavoratori distaccati dai rispettivi datori di lavoro stabiliti al di fuori del territorio tedesco – unicamente il premio generale concesso ai lavoratori del settore edilizio, sia in contrasto con le disposizioni della direttiva 96/71 e dell'art. 49 CE.

18 A parere della Commissione, i datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri possono essere obbligati, per effetto delle disposizioni vigenti in tali Stati, a corrispondere, oltre alla retribuzione oraria normale, altre voci retributive. Orbene, ai sensi della normativa tedesca, tali voci non potrebbero essere prese in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione minima. La Commissione sostiene che la mancata considerazione delle maggiorazioni e dei supplementi si risolve in costi di manodopera più elevati rispetto a quelli gravanti sui datori di lavoro tedeschi, con conseguente impedimento, per i datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri, ad offrire i loro servizi in Germania. Se è pur vero che lo Stato membro sul territorio del quale il lavoratore è distaccato è autorizzato a stabilire, ai sensi della direttiva 96/71, le tariffe salariali minime, resta il fatto che esso non può, nel raffronto tra tali tariffe e la retribuzione corrisposta dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri, imporre la propria struttura retributiva.

19 In particolare, la Commissione contesta alla Repubblica federale di Germania di non riconoscere, quali elementi componenti della retribuzione minima, né taluni premi, quali i premi a titolo di tredicesima e di quattordicesima mensilità, né i contributi versati dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri alle casse di retribuzione delle ferie e di compensazione analoghe alle casse tedesche, considerato che tali importi pervengono, direttamente o indirettamente, al lavoratore distaccato nell'altro Stato membro.

20 Il governo tedesco menziona una prossima modifica del vademecum, con riguardo alle maggiorazioni ed ai supplementi versati dal datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro, diversi da quelli che modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore e la retribuzione percepita. Tali retribuzioni e supplementi dovrebbero essere riconosciuti, in linea di principio, quali elementi componenti della retribuzione minima.

21 Per contro, le maggiorazioni ed i supplementi che modificano l'equilibrio tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo percepito, dall'altro, non verrebbero considerati, secondo la normativa tedesca, quali componenti della retribuzione minima e non potrebbero essere riconosciuti quali elementi componenti della detta retribuzione all'atto del raffronto effettuato tra la tariffa dovuta sulla base delle disposizioni tedesche e la retribuzione corrisposta dai datori di lavoro stabiliti al di fuori della Germania. Infatti, il contratto collettivo sulle retribuzioni minime non si limiterebbe a fissare un importo assoluto, bensì conterrebbe altre regole attinenti al rapporto tra la retribuzione dovuta dal datore di lavoro e la prestazione che il lavoratore deve fornire. I premi particolari sarebbero disciplinati da un contratto collettivo quadro diverso dal contratto collettivo relativo alle retribuzioni minime.

22 Il governo tedesco sostiene che le ore di lavoro svolte al di fuori degli orari di lavoro abituali, che implichino requisiti di livello particolarmente elevato in termini di qualità di risultato o che comportino vincoli e pericoli particolari, presentano un valore economico superiore a quello delle ore di lavoro abituali e che i relativi premi non devono essere presi in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione minima. Qualora tali importi venissero presi in considerazione ai fini del detto

calcolo, il lavoratore verrebbe privato del controvalore economico corrispondente alle dette ore di lavoro.

23 Secondo il governo tedesco, la Commissione si fonda, nel proprio ricorso, su un malinteso con riguardo alla normativa tedesca. L'istituzione presupporrebbe, erroneamente, che il datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro sia tenuto, ai sensi della normativa medesima, a versare, a fronte di un'attività lavorativa che implichi difficoltà particolari, oltre alla retribuzione minima i premi supplementari tedeschi.

Giudizio della Corte

24 Si deve rammentare, in limine, che, secondo costante giurisprudenza, il diritto comunitario non osta a che uno Stato membro imponga ad un'impresa stabilita in un altro Stato membro che effettui una prestazione di servizi sul territorio del primo Stato membro di versare ai suoi lavoratori la retribuzione minima fissata dalla normativa nazionale di tale Stato (sentenze 3 febbraio 1982, cause riunite 62/81 e 63/81, Seco e Desquenne & Giral, Racc. pag. 223, punto 14; 28 marzo 1996, causa C-272/94, Guiot, Racc. pag. I-1905, punto 12; 23 novembre 1999, cause riunite C-369/96 e C-376/96, Arblade e a., Racc. pag. I-8453, punto 33; 15 marzo 2001, causa C-165/98, Mazzoleni e ISA, Racc. pag. I-2189, punti 28 e 29, e 24 gennaio 2002, causa C-164/99, Portugaia Construções, Racc. pag. I-787, punto 21). L'applicazione di tali norme dev'essere idonea a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non andare oltre quanto necessario per il suo raggiungimento (v., in tal senso, in particolare, le menzionate sentenze Arblade e a., punto 35; Mazzoleni e ISA, punto 26, e 12 ottobre 2004, causa C-60/03, Wolff & Müller, Racc. pag. I-9553, punto 34).

25 Tale giurisprudenza ha trovato riconoscimento legislativo nell'art. 3, n. 1, primo comma, lett. c), della direttiva 96/71, ai termini del quale gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative, segnatamente, alle tariffe salariali minime, comprese le tariffe maggiorate per il lavoro straordinario, e fissate dalla normativa dello Stato membro sul territorio del quale la prestazione lavorativa viene svolta. Nel successivo secondo comma viene precisato che la nozione di «tariffa minima salariale» è definita «dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato».

26 Nella specie, è pacifico che la Repubblica federale di Germania si è avvalsa, nell'ambito dell'AEntG, della facoltà, prevista dalla direttiva 96/71, di adottare disposizioni a disciplina delle tariffe retributive minime sul territorio nazionale. Come emerge dai punti 7-10 della presente sentenza, l'applicabilità di taluni contratti collettivi di applicazione generale, come quelli relativi alla retribuzione minima, è stata estesa, dall'art. 1, n. 1, della detta legge ai datori di lavoro stabiliti all'estero ed ai loro lavoratori distaccati in Germania. L'elenco dei contratti applicabili nei singoli casi, ai sensi delle disposizioni dell'AEntG, è contenuto nel vademecum.

27 Nella specie, le parti non concordano, tuttavia, quanto al metodo da applicare ai fini del raffronto tra la tariffa salariale minima dovuta in base alla normativa tedesca e la retribuzione effettivamente corrisposta dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri ai loro lavoratori distaccati. Sorge quindi la questione relativa all'individuazione delle maggiorazioni e dei supplementi di cui uno Stato membro deve tener conto quali elementi componenti della retribuzione minima, all'atto della verifica se tale retribuzione sia stata correttamente versata.

28 Si deve rammentare che, a termini dell'allegato 4 del vademecum, le maggiorazioni e i supplementi versati dal datore di lavoro non vengono considerati, in Germania,

quali componenti della retribuzione minima, ad eccezione del premio generale concesso ai lavoratori del settore edilizio. Dagli atti di causa emerge che, oltre a quest'ultimo premio, vengono prese in considerazione, a tal riguardo, le somme previste dal contratto di lavoro a titolo di compensazione della differenza tra la retribuzione nazionale e quella dovuta sulla base dell'AEntG. Orbene, a parere della Commissione, tutte le maggiorazioni e tutti i supplementi corrisposti ai lavoratori distaccati dai rispettivi datori di lavoro stabiliti al di fuori della Germania dovrebbero essere presi in considerazione, in linea di principio, ai fini del calcolo della retribuzione minima.

29 Si deve precisare, anzitutto, che le parti concordano sul fatto che, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 3, nn. 1, primo comma, lett. c), e 7, secondo comma, della direttiva 96/71, non devono essere presi in considerazione, quali componenti della retribuzione minima, la retribuzione delle ore straordinarie, i contributi relativi ai regimi di pensione integrativa, le somme versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco e, infine, le somme forfettarie calcolate su base diversa da quella oraria. Sono gli importi lordi della retribuzione quelli che devono essere presi in considerazione.

30 Si deve inoltre rilevare che il governo tedesco non contesta che il vademecum non è totalmente conforme alle disposizioni della direttiva 96/71. Il detto governo ha d'altronde proceduto alla sua modifica, successivamente al termine fissato nel parere motivato, nel senso indicato dalla Commissione, invertendo, nel prendere in considerazione le maggiorazioni ed i supplementi, il rapporto «regola-eccezione». A seguito di tale modifica, nella verifica della corresponsione della retribuzione minima verrebbero prese in considerazione tutte le somme supplementari versate dal datore di lavoro stabilito all'estero, sempreché il rapporto tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo percepito, dall'altro, non venga modificato a detrimento del lavoratore.

31 Nel controricorso il governo tedesco afferma, inoltre, che è prevista un'integrazione del vademecum al fine di riconoscere, quali componenti della retribuzione minima, i premi a titolo di tredicesima e di quattordicesima mensilità, a condizione che essi vengano versati regolarmente, proporzionalmente, effettivamente ed irrevocabilmente durante il periodo di distacco del lavoratore in Germania e che vengano messi a sua disposizione alla scadenza prevista. La Commissione osserva, nella replica, che tale proposta di modifica potrebbe rendere la disciplina nazionale, sotto tal profilo, conforme alla direttiva 96/71.

32 Si deve effettivamente rilevare che le modifiche operate e proposte dal governo tedesco sono idonee ad eliminare varie incoerenze tra la normativa nazionale controversa e le disposizioni della direttiva 96/71.

33 Si deve tuttavia ricordare che l'esistenza di un inadempimento deve essere valutata in relazione alla situazione dello Stato membro quale si presentava alla scadenza del termine stabilito nel parere motivato (v., in particolare, le sentenze 16 gennaio 2003, causa C-63/02, Commissione/Regno Unito, Racc. pag. I-821, punto 11, e 16 dicembre 2004, causa C-313/03, Commissione/Italia, non pubblicata nella Raccolta, punto 9). La Corte non può tener conto dei mutamenti successivi (v., in particolare, la sentenza 18 novembre 2004, causa C-482/03, Commissione/Irlanda, non pubblicata nella Raccolta, punto 11).

34 Quanto ai contributi, versati dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri presso le casse di retribuzione delle ferie e di compensazione paragonabili alle casse tedesche, dalla risposta del governo tedesco al parere motivato emerge che tali contributi corrispondono, in Germania, alle ferie retribuite ed ai premi per ferie. Il

detto governo sostiene, nella controreplica, che, in ordine a tale questione, la controversia dovrebbe essere risolta in considerazione dei suoi argomenti relativi al pagamento proporzionale della retribuzione delle ferie e della disciplina delle scadenze. All'udienza il governo medesimo ha precisato che la retribuzione delle ferie dev'essere versata prorata temporis alla scadenza prevista per la retribuzione.

35 Secondo costante giurisprudenza, nell'ambito di un ricorso per inadempimento, spetta alla Commissione provare l'asserita inadempienza. Ad essa spetta fornire alla Corte gli elementi necessari perché questa accerti l'esistenza della trasgressione, senza potersi basare su alcuna presunzione (v., in particolare, sentenze 25 maggio 1982, causa 96/81, Commissione/Paesi Bassi, Racc. pag. 1791, punto 6, e 29 aprile 2004, causa C-194/01, Commissione/Austria, Racc. pag. I-1479, punto 34).

36 Orbene, né il parere motivato né il ricorso né la replica depositati dalla Commissione dinanzi alla Corte consentono di stabilire se la censura relativa alla mancata considerazione, nella determinazione della retribuzione minima, dei contributi versati dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri presso le casse di retribuzione delle ferie e di compensazione paragonabili alle casse tedesche costituisca una censura autonoma ovvero, al contrario, si confonda con la censura relativa alla mancata considerazione, in tale calcolo, dei premi a titolo di tredicesima e di quattordicesima mensilità. Le difficoltà incontrate dal governo tedesco nel replicare alle affermazioni della Commissione relative ai contributi alle casse di retribuzione delle ferie confermano la loro scarsa chiarezza.

37 Ciò premesso, risulta che la Commissione non ha esposto in termini sufficientemente chiari l'esatta portata della propria censura e non ha fornito alla Corte gli elementi necessari che consentano di accertare se la mancata considerazione, da parte della convenuta, dei contributi di cui trattasi nella specie ai fini della definizione della retribuzione minima costituisca o meno un inadempimento agli obblighi derivanti dall'art. 3 della direttiva 96/71.

38 Infine, occorre esaminare la questione principale che resta controversa, vale a dire se le maggiorazioni e i supplementi versati dal datore di lavoro che, a parere del governo tedesco, modifichino l'equilibrio tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo percepito, dall'altro, debbano essere riconosciuti quali componenti della retribuzione minima. Si tratta, segnatamente, dei premi di qualità e dei premi per attività lavorative disagiate, faticose o pericolose.

39 Si deve ritenere che, contrariamente a quanto sostenuto dalla Commissione, 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.

40 Infatti, è del tutto normale che, qualora il datore di lavoro chieda al lavoratore di fornire un surplus di lavoro ovvero 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 della retribuzione minima.

41 Tuttavia, dai punti 30-33 della presente sentenza emerge che la Repubblica federale di Germania è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'art. 3 della direttiva 96/71.

42 Considerato che è stato accertato un inadempimento alla detta direttiva, non occorre procedere all'esame del ricorso con riguardo all'art. 49 CE.

43 Ciò premesso, si deve rilevare che, non riconoscendo quali componenti della retribuzione minima le maggiorazioni ed i supplementi, che non modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore ed il corrispettivo percepito, versati da datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri ai rispettivi dipendenti del settore edilizio distaccati in Germania – ad eccezione del premio generale concesso ai lavoratori del settore edilizio – , la Repubblica federale di Germania è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'art. 3 della direttiva 96/71.

44 Il ricorso è respinto quanto al resto.

Sulle spese

45 A termini dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Tuttavia, ai sensi dell'art. 69, n. 3, primo comma, del regolamento medesimo, se le parti soccombono rispettivamente su uno o più capi, la Corte può decidere che ciascuna delle parti sopporti le proprie spese. Atteso che la Commissione e la Repubblica federale di Germania sono rimaste parzialmente soccombenti, appare opportuno disporre la compensazione delle spese.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara e statuisce:

1) **Non riconoscendo quali componenti della retribuzione minima le maggiorazioni ed i supplementi, che non modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore ed il corrispettivo percepito, versati da datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri ai rispettivi dipendenti del settore edilizio distaccati in Germania – ad eccezione del premio generale concesso ai lavoratori del settore edilizio – , la Repubblica federale di Germania è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'art. 3 della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.**

2) **Il ricorso è respinto quanto al resto.**

3) **Ciascuna delle parti sopporterà le proprie spese.**

Firme