CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE J. MISCHO

presentate il 16 novembre 2000 [1]

1. Il presente rinvio pregiudiziale riguarda un conflitto negativo di normative nazionali derivante da un'interpretazione divergente data dagli enti previdenziali belga e olandese delle nozioni di «disoccupazione parziale» e di «disoccupazione completa» di cui all'art. 71, n. 1, lett. a), sub i) e ii), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (in prosieguo: il «regolamento»), nella versione modificata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001, e aggiornato alla data dei fatti [2].

I — Contesto giuridico

2. Le pertinenti disposizioni del diritto comunitario perché si possa rispondere alle questioni pregiudiziali figurano agli artt. 13 e 71, n. 1, lett. a), sub i) e ii), del regolamento.

3. L'art. 13 così dispone:

«1. Le persone cui è applicabile il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un solo Stato membro, fatto salvo l'art. 14 quater. Tale legislazione è determinata conformemente alle disposizioni del presente titolo.

2. Con riserva degli articoli da 14 a 17:

a) la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro o se l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di un altro Stato membro;

1 — Lingua originale: il francese.

2 — GU L 149, pag. 2; regolamento (CEE) n. 2001/83 (GU L 230, pag. 8).

b) (...)».

4. L'art. 71, n. 1, lett. a), sub i) e ii), a sua volta, stabilisce che:

«Il lavoratore subordinato disoccupato che, durante la sua ultima occupazione, risiedeva nel territorio di uno Stato membro diverso da quello competente, beneficia delle prestazioni secondo le seguenti disposizioni:

a) i) il lavoratore frontaliero, in disoccupazione parziale o accidentale nell'impresa presso cui è occupato, beneficia delle prestazioni secondo le disposizioni della legislazione dello Stato competente, come se risiedesse nel territorio di questo Stato; queste prestazioni sono erogate dall'istituzione competente;

ii) il lavoratore frontaliero che è in disoccupazione completa beneficia delle prestazioni secondo le disposizioni della legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede come se fosse stato soggetto durante l'ultima occupazione a tale legislazione; tali prestazioni vengono erogate dalla istituzione del luogo di residenza e sono a carico della medesima».

II — Fatti

5. Dall'ordinanza di rinvio e dal fascicolo nazionale risulta che il sig. de Laat, cittadino olandese, risiede nei Paesi Bassi con la famiglia. Egli è stato al servizio dell'Amstelstad Belgium in Bree (Belgio) come direttore d'azienda dal 1° dicembre 1994 al 30 novembre 1996 compreso, data in cui terminava il rapporto di lavoro. Il sig. de Laat veniva riassunto dall'Amstelstad Belgium come pulitore di vetri in forza di un contratto di lavoro a tempo parziale di 13 ore settimanali con effetto dal 2 dicembre 1996 (lunedì).

6. Secondo le osservazioni del Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen olandese (in prosieguo: il «LISV»), all'epoca dei fatti l'Amstelstad Belgium, pur trovandosi in difficoltà finanziarie, non avrebbe voluto perdere il sig. de Laat, il quale, poi, avrebbe ripreso il suo lavoro a tempo pieno presso l'Amstelstad Belgium a partire dal febbraio 1997.

7. Il giudice di rinvio riporta che, in data 30 novembre 1996, il sig. de Laat ha

presentato al LISV una domanda per un sussidio di disoccupazione ai sensi della Werkloosheidswet olandese (legge sulla disoccupazione; in prosieguo: la «WW») in relazione alla disoccupazione parziale in cui si sarebbe trovato dal 2 dicembre 1996.

8. Il LISV ha respinto tale domanda ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regolamento e ha indirizzato il sig. de Laat all'istituzione competente belga, giacché lo considerava parzialmente disoccupato. Vi sarebbe stato, infatti, un legame con il paese del luogo di lavoro in virtù di un contratto di lavoro a tempo parziale concluso dal sig. de Laat con l'Amstelstad Belgium e, quindi, il sig. de Laat non avrebbe potuto aspirare a un sussidio di disoccupazione nei Paesi Bassi, il paese di residenza, ma sarebbe rientrato nell'ambito della legislazione del paese di lavoro (nella fattispecie, nell'ambito della legislazione belga).

9. Il sig. de Laat ha presentato altresì una domanda per l'ottenimento di una prestazione detta «di reddito minimo garantito» presso l'istituzione competente belga, facendo valere che a partire dal 2 dicembre 1996 egli era obbligato a lavorare a tempo parziale presso il suo datore di lavoro.

10. L'istituzione competente belga ha respinto la domanda in quanto il sig. de Laat doveva essere considerato, ai sensi del diritto belga, e, a suo avviso, dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub ii), del regolamento, lavoratore frontaliero completamente disoccupato rientrante, in quanto tale, nell'ambito della legislazione del paese di residenza, cioè i Paesi Bassi.

11. Il sig. de Laat non ha contestato la decisione dell'istituzione competente belga e si è limitato a proporre ricorso contro la decisione del LISV. L'Arrondissementsrechtbank te Roermond (Paesi Bassi) (in prosieguo: il «giudice di rinvio»), dopo aver preso atto delle decisioni divergenti delle istituzioni competenti belga e olandese, poiché nutriva dubbi sull'interpretazione dei concetti di disoccupazione parziale e di disoccupazione completa ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i) e ii), del regolamento, proponeva le seguenti questioni.

III — Le questioni pregiudiziali

«1) Se sia rilevante ai fini della soluzione della questione se un lavoratore frontaliero sia parzialmente disoccupato, con conseguente rinvio, ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regolamento n. 1408/71, a una prestazione dello Stato membro competente, ovvero sia completamente disoccupato, con conseguente rinvio, ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub ii), del medesimo regolamento, a una prestazione dello Stato membro di residenza,

il fatto che il lavoratore interessato debba essere considerato disoccupato parzialmente o, rispettivamente, completamente, sulla base del diritto nazionale dello Stato membro competente o di quello di residenza, ovvero se i concetti di disoccupazione parziale e, rispettivamente, completa debbano essere interpretati secondo criteri uniformi — e comunitari.

2) Qualora risulti determinante la qualificazione secondo la normativa nazionale, quale sia la qualificazione che debba prevalere qualora la valutazione ai sensi della legislazione dello Stato membro competente e quella ai sensi della legislazione dello Stato membro di residenza portino a risultati diversi.

3) Qualora la qualificazione secondo il diritto nazionale non sia determinante e i concetti di disoccupazione parziale e completa debbano interpretarsi secondo criteri uniformi — e comunitari —, quale sia il criterio applicabile a tal riguardo.

4) Se debba attribuirsi valore decisivo al fatto che sussista o meno un collegamento con il paese di occupazione e, in caso affermativo, quali condizioni debbano essere integrate perché sussista un collegamento siffatto. Se questo sussista qualora:

a) vi sia una concreta prospettiva di ripresa dell'occupazione da parte del lavoratore presso il precedente datore di lavoro, o

b) il lavoratore continui a lavorare nello stesso paese, sia pure in misura minore.

5) Se, per meglio intendere il criterio indicato alla terza questione, debba applicarsi un elemento di valutazione più formale come, per esempio, la permanenza o meno di un rapporto di lavoro, secondo l'accezione giuslavoristica.

6) Se, sulla base delle soluzioni date alle questioni sopra formulate, un lavoratore frontaliero che, susseguentemente alle sue dimissioni da un rapporto di lavoro a tempo pieno, presti la sua attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro sulla base di un rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere considerato un lavoratore

frontaliero parzialmente disoccupato secondo l'accezione dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regolamento, ovvero un lavoratore frontaliero completamente disoccupato secondo l'accezione dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub ii), del medesimo regolamento».

IV — Osservazioni presentate innanzi alla Corte

12. Sull'interpretazione dei concetti di «disoccupazione parziale» e di «disoccupazione completa» ai sensi del regolamento, il LISV propone di far riferimento alla giurisprudenza del massimo organo giudiziario olandese, il Centrale Raad van Beroep, secondo il quale vi è disoccupazione completa allorché, nel momento in cui si verifica la situazione di disoccupazione, non si possa più ritenere che tra il lavoratore dipendente e il datore di lavoro sussista un vincolo tale per cui vi sia una concreta prospettiva di ripresa delle attività. Al contrario, quando sussiste un simile vincolo tra il lavoratore e il datore di lavoro, si è in presenza di una situazione di disoccupazione parziale o di disoccupazione accidentale, ed è allo Stato membro competente, in caso di disoccupazione parziale, che il lavoratore deve rivolgersi per il sussidio di disoccupazione.

13. Il governo belga precisa che in Belgio, in caso di assunzione a tempo parziale, le ore di inattività non danno diritto ad un'indennità di disoccupazione. Esiste solamente, a titolo di incentivo, un diritto limitato alla cosiddetta prestazione di reddito minimo garantito. Si tratta di un importo forfettario versato ai disoccupati a tempo pieno che accettano un lavoro a tempo parziale e perdono, in questo modo, il sussidio di disoccupazione. Altrimenti, questi lavoratori a tempo parziale percepirebbero un reddito inferiore a quello che essi percepivano precedentemente sotto forma di sussidio di disoccupazione.

14. La detta prestazione di reddito minimo garantito, essendo considerata prestazione nell'ambito della disoccupazione completa, è concessa anche ai lavoratori occupati a tempo parziale nei Paesi Bassi che risiedono in Belgio e che precedentemente in Belgio percepivano un sussidio di disoccupazione per tutti i giorni della settimana. Le situazioni di disoccupazione parziale, invece, sono quelle in cui vi è una temporanea sospensione del contratto di lavoro, sia esso a tempo pieno o a tempo parziale. La legislazione belga riconosce in particolare le seguenti circostanze: sospensione in caso di forza maggiore, di incidente tecnico, di intemperie o di carenza di lavoro per cause economiche. La prestazione concessa in questo caso costituisce una compensazione delle ore non lavorate per circostanze imprevedibili ed è proporzionale al numero di ore in cui l'esecuzione del contratto di lavoro è rimasta sospesa. A suo avviso, le nozioni di disoccupazione «parziale» e disoccupazione «accidentale» di cui all'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regola-

mento riguarderebbero in larga misura gli stessi casi del diritto belga.

15. Richiamandosi a diverse sentenze della Corte, il governo portoghese sostiene che un lavoratore frontaliero che, a partire dalla fine di un contratto di lavoro a tempo pieno che lo vincolava a un determinato datore di lavoro, vada a lavorare a tempo parziale presso lo stesso datore di lavoro deve essere considerato lavoratore frontaliero parzialmente disoccupato ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regolamento.

16. La Commissione ricorda, innanzi tutto, che, ai sensi dell'art. 13, n. 1, del regolamento, le persone cui è applicabile il regolamento sono soggette alla legislazione di un solo Stato membro e che, secondo la giurisprudenza della Corte, il regolamento deve essere interpretato in modo da evitare non solo un conflitto positivo, ma anche un conflitto negativo tra i regimi di previdenza sociale degli Stati membri.

17. Il secondo principio da prendere in considerazione, enunciato all'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento, è quello fondato sul principio della lex loci laboris, secondo il quale il lavoratore rientra nel regime di previdenza sociale dello Stato membro in cui lavora.

18. Quanto all'art. 71 del regolamento, che contiene un'eccezione al detto principio, il legislatore comunitario sarebbe partito dall'idea che il lavoratore frontaliero, una volta divenuto disoccupato e qualora si trovi nel paese di residenza, possa ottenere la migliore assistenza e percepire più facilmente le prestazioni cui ha diritto dall'istituzione competente del suo paese di residenza.

19. Se, invece, i legami col paese del luogo di lavoro non sono completamente interrotti, in particolare perché l'interessato vi lavora ancora, seppur a tempo parziale, la logica dell'eccezione al principio della lex loci laboris non funzionerebbe e tale principio prevarrebbe nuovamente.

20. Secondo la Commissione, «un lavoratore frontaliero è in "disoccupazione parziale" quando conserva un'occupazione (che non sia un'occupazione a tempo pieno) nel territorio del paese del luogo di lavoro, cosicché egli rimane soggetto al regime di

previdenza sociale di questo paese in virtù dell'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento (...). Al contrario, è lavoratore frontaliero "completamente disoccupato" colui che abbia perduto ogni vincolo di lavoro e di previdenza sociale con il paese del luogo di lavoro».

sia soggetto al regime di previdenza sociale olandese in quanto completamente disoccupato o al regime di previdenza sociale belga in quanto parzialmente disoccupato ovvero, come sostiene sostanzialmente il governo belga, ai detti due regimi contemporaneamente.

V — Valutazione

Sulla prima e seconda questione

21. Ricordiamo, prima di tutto, che il regolamento non organizza un regime comune di previdenza sociale, ma ha come solo scopo quello di assicurare un coordinamento tra i regimi nazionali [3]. Esso stabilisce criteri di collegamento volti ad evitare che un lavoratore migrante non sia coperto da nessun regime di previdenza sociale ovvero che sia soggetto contemporaneamente ai regimi di due Stati membri.

23. Con la prima questione il giudice di rinvio chiede, in sostanza, se le nozioni di disoccupazione completa e disoccupazione parziale debbano essere interpretate in modo uniforme e valido a livello comunitario. Tutti gli Stati membri che hanno presentato osservazioni, nonché la Commissione, hanno sostenuto unanimemente che tale questione deve ricevere una risposta affermativa.

24. Occorre evidentemente approvare tale posizione.

22. Orbene, il giudice di rinvio sottopone alla nostra attenzione un problema di questo tipo chiedendoci se un lavoratore che si trovi nella situazione del sig. de Laat

25. Infatti, risulta da una giurisprudenza costante della Corte che «il regolamento n. 1408/71, adottato in forza dell'art. 51 del Trattato, ha essenzialmente lo scopo di garantire l'applicazione, secondo *criteri*

3 — V., in particolare, sentenza 5 luglio 1988, causa 21/87, Borowitz (Racc. pag. 3715, punto 23).

uniformi e comunitari[4], dei regimi previdenziali riguardanti, in ciascuno Stato membro, i lavoratori che si spostano nell'ambito della Comunità»[5].

26. Quanto al problema di stabilire quale sia la legislazione applicabile a un caso concreto, la Corte ha affermato che dal titolo II del regolamento n. 1408/71 si desume «che l'applicazione di una legislazione nazionale è determinata in funzione dei criteri che si evincono dalle norme di diritto comunitario». Infatti, anche se «spetta alla legislazione di ciascuno Stato membro determinare i casi in cui sorge il diritto o l'obbligo di iscriversi ad un regime di previdenza sociale o a questo o a quel ramo di tale regime, va sottolineato che gli Stati membri non dispongono tuttavia della facoltà di determinare quando debba applicarsi la propria legislazione o quella di un altro Stato membro»[6].

27. Data la risposta che propongo di dare alla prima questione, non è necessario rispondere alla seconda questione.

4 — Il corsivo è mio.

5 — Sentenza 10 gennaio 1980, causa 69/79, Jordens-Vosters (Racc. pag. 75, punto 11).

6 — Sentenza 23 settembre 1982, causa 276/81, Kuijpers (Racc. pag. 3027, punto 14).

Sulla terza, quarta, quinta e sesta questione

28. Con la terza, quarta e quinta questione il giudice nazionale chiede a quali criteri si debba ricorrere per stabilire, in diritto comunitario, se un lavoratore sia parzialmente o completamente disoccupato.

29. Con la sesta questione il giudice di rinvio chiede, poi, se un soggetto che si trovi nella situazione del sig. de Laat debba essere considerato lavoratore frontaliero in disoccupazione parziale ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regolamento, o lavoratore frontaliero in disoccupazione completa ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub ii), del regolamento.

30. Ora, è pacifico che, alla luce del diritto comunitario, un siffatto lavoratore non può essere considerato completamente disoccupato.

31. Anche semplicemente secondo il senso comune, un lavoratore completamente

disoccupato è un lavoratore che, una volta terminato il suo rapporto di lavoro, non esercita più alcuna attività ed è alla ricerca di una nuova occupazione.

32. È del resto altresì la definizione che la Commissione, in una proposta presentata il 12 gennaio 1996 e non ancora adottata dal Consiglio [7], ha proposto di inserire nel regolamento.

33. Ai sensi del detto testo, «l'espressione "disoccupazione completa" designa la situazione di un lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato oggetto di risoluzione o è giunto a scadenza».

34. Tale definizione ricomprenderebbe non solo i lavoratori il cui contratto sia giunto a scadenza e quelli che siano stati licenziati, ma anche quelli che si siano dimessi [8] dal loro impiego. Questa impostazione mi sembra accettabile, in quanto il regolamento, in ogni caso, non ha lo scopo di definire i diritti materiali di cui può beneficiare un lavoratore completamente disoccupato. Tali diritti sono definiti dalle legislazioni nazionali. Può pertanto verificarsi che in uno Stato membro un lavoratore che abbia volontariamente presentato le proprie dimissioni non riceva alcun sussidio di disoccupazione e in un altro Stato membro accada il contrario.

35. Si può quindi affermare che la nozione di «disoccupazione completa», ai sensi del regolamento, designa la situazione di un lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato oggetto di risoluzione o sia giunto a scadenza e che sia alla ricerca di una nuova occupazione [9].

36. Poiché il sig. de Laat, nel periodo di cui trattasi, ha esercitato un'attività professionale in Belgio, non può essere considerato lavoratore completamente disoccupato.

37. Resta, invece, da verificare se il sig. de Laat sia completamente o parzialmente disoccupato. Non vi è dubbio che, alla luce del diritto comunitario, deve essere considerato lavoratore parzialmente disoccupato

7 — Proposta di regolamento (CE) del Consiglio che modifica, a favore dei lavoratori disoccupati, il regolamento (CEE) n. 1408/71 e il regolamento (CEE) n. 574/72 che stabilisce le modalità d'applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 (GU 1996, C 68, pag. 11).

8 — Tuttavia, da uno dei documenti del fascicolo nazionale risulta che il sig. de Laat sarebbe stato licenziato per motivi economici. Egli è rimasto senza contratto di lavoro per un giorno (una domenica).

9 — La ricerca di un'occupazione è provata dall'iscrizione presso l'ente competente.

il titolare di un contratto di lavoro che sia condotto contro la sua volontà a lavorare un numero di ore inferiore a quello previsto dal detto contratto.

38. Si deve far rientrare in tale definizione una situazione quale quella del caso di specie ove la detta riduzione dell'orario di lavoro è avvenuta, sempre in seno alla stessa impresa, tramite *un nuovo contratto*?

39. Di primo acchito, si sarebbe tentati di rispondere affermativamente a tale domanda in tutti i casi in cui il lavoratore sia stato dapprima licenziato e poi il vecchio contratto (a tempo pieno) sia stato immediatamente seguito dal nuovo contratto (a tempo parziale).

40. Una simile impostazione incontra tuttavia una difficoltà: quella di determinare oggettivamente se non ci si trovi di fronte ad un lavoratore che abbia liberamente scelto di passare ad un orario ridotto. Il nuovo contratto, infatti, sarà molto spesso redatto in termini identici in entrambi i casi.

41. Non si può infatti completamente escludere che un lavoratore, a differenza del sig. de Laat, desideri in realtà lavorare in futuro solo a orario ridotto, si faccia assegnare a questo scopo un'altra funzione all'interno dell'impresa, ma sia comunque tentato di rivolgersi alle autorità competenti al fine di compensare la perdita di reddito con la percezione di sussidi di disoccupazione parziale.

42. Inoltre, se si dovesse considerare disoccupato parziale il lavoratore che abbia stipulato con il suo datore di lavoro un nuovo contratto che prevede un orario di lavoro ridotto, non si vede in che cosa tale ipotesi differirebbe da quella di un lavoratore che stipuli un siffatto contratto con un nuovo datore di lavoro. Anche il secondo dovrebbe conseguentemente essere considerato parzialmente disoccupato.

43. Ora, considerare parzialmente disoccupato chi stipuli con un nuovo datore di lavoro un nuovo contratto di lavoro che preveda un'attività a tempo parziale, se l'interessato intenda riprendere un'attività a tempo pieno, darebbe adito ad incertezze. Ciò significherebbe, infatti, prendere in considerazione le intenzioni del lavoratore, cosa che il regolamento mira precisamente ad evitare.

44. L'interpretazione della nozione di disoccupazione parziale mi sembra soprattutto che debba fondarsi sull'art. 71, n. 1,

lett. a), sub i), del regolamento, che così recita: «il lavoratore frontaliero, in disoccupazione parziale o accidentale nell'impresa presso cui è occupato, beneficia delle prestazioni secondo le disposizioni della legislazione dello Stato competente (...)».

45. I termini «presso cui è occupato» implicano una continuità nel rapporto di lavoro, implicano cioè che il passaggio da un regime a tempo pieno ad un regime a tempo parziale sia avvenuto all'interno della stessa impresa, senza che il contratto sia stato oggetto di risoluzione o di una clausola di riduzione dell'orario di lavoro.

46. Sottolineo che ciò non pregiudica in alcun modo il contenuto dei diritti di cui un soggetto che si trovasse nella situazione del sig. de Laat potrebbe godere nello Stato la cui legislazione, in virtù del regolamento, gli fosse applicabile.

47. Conseguentemente, se la legislazione applicabile, determinata utilizzando criteri di diritto comunitario, attribuisce ai lavoratori che siano vincolati da un rapporto di lavoro a tempo ridotto il diritto ad alcune prestazioni, poiché essa le considera rientranti nell'ambito del sussidio di disoccupazione, è ovvio che il beneficio di tali prestazioni non possa essere rifiutato a un lavoratore col pretesto che questi risiede in un altro Stato membro.

48. Un simile rifiuto costituirebbe, infatti, una violazione diretta del principio di non discriminazione enunciato all'art. 48 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, art. 39 CE).

49. In conclusione, ritengo dunque che debba essere considerato lavoratore parzialmente disoccupato, ai sensi dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub i), del regolamento, il lavoratore titolare di un contratto di lavoro che sia condotto contro la sua volontà [10] a lavorare un numero di ore inferiore a quello previsto dal detto contratto.

50. Tuttavia, il giudice di rinvio non ci chiede di interpretare la nozione di disoccupazione parziale in relazione a quella di

10 — Così come tale volontà è manifestata oggettivamente dal contratto esistente non modificato.

lavoro a tempo parziale. D'altronde, che un lavoratore appartenga all'una o all'altra categoria non fa alcuna differenza dal punto di vista della legislazione applicabile secondo il regolamento. Sia l'art. 71, n. 1, lett. a), sub i) (lavoratore frontaliero parzialmente disoccupato), sia l'art. 13, n. 2, lett. a) (lavoratore che esercita un'attività subordinata anche a tempo parziale), applicano, infatti, lo stesso criterio: quello del luogo in cui è svolta l'attività.

51. Ciò che il giudice di rinvio chiede, in sostanza, è se un lavoratore che si trovi nella stessa situazione del sig. de Laat possa essere considerato completamente disoccupato ai sensi del regolamento, il che avrebbe la conseguenza di rendergli applicabile, in virtù dell'art. 71, n. 1, lett. a), sub ii), la legislazione dello Stato membro nel cui territorio egli risiede.

52. Ora, è pacifico che il sig. de Laat ha esercitato, nel periodo di cui si tratta, un'attività subordinata per la quale è stato soggetto, in virtù dell'art. 13, n. 2, lett. a), alla normativa dello Stato membro in cui tale attività è stata esercitata (nella fattispecie, il Regno del Belgio).

53. Risulta, inoltre, dalla giurisprudenza della Corte che «l'art. 13, n. 2, lett. a), del regolamento n. 1408/71 va interpretato nel senso che una persona rientrante nella sfera d'applicazione del regolamento, la quale svolga un'attività subordinata a tempo parziale nel territorio di uno Stato membro, è soggetta alla normativa di detto Stato sia durante i giorni in cui svolge detta attività sia nei giorni in cui non la svolge» [11].

54. Vi propongo, pertanto, di risolvere nel seguente modo la quarta, la quinta e la sesta questione:

«Un lavoratore frontaliero che eserciti un'attività subordinata non può essere considerato completamente disoccupato ai sensi del regolamento n. 1408/71 ed è soggetto alla normativa dello Stato membro in cui lavora, anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro».

11 — Sentenza 3 maggio 1990, causa C-2/89, Kits van Heijningen (Racc. pag. I-1755, punto 15).

VI — Conclusione

55. Alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte, vi propongo di risolvere le questioni proposte dall'Arrondissementsrechtbank te Roermond nel seguente modo:

«1) Le nozioni di "disoccupazione completa" e "disoccupazione parziale" di cui all'art. 71, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, devono essere oggetto di un'interpretazione a livello comunitario.

2) Un lavoratore frontaliero che eserciti un'attività subordinata non può essere considerato completamente disoccupato ai sensi del regolamento n. 1408/71. Egli è soggetto alla normativa dello Stato membro in cui lavora, anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro».