CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
presentate il 14 dicembre 1995 *

1. La questione pregiudiziale che codesta Corte deve risolvere nel presente procedimento, avviato dall'Arbeitsgericht di Bielefeld, è quella relativa al problema se un cittadino di uno Stato membro occupato in un altro Stato membro abbia diritto a che, in quest'ultimo Stato, il datore di lavoro continui a versare i contributi a un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti, di origine contrattuale, durante il periodo in cui ritorna nel suo Stato di origine per prestarvi il servizio militare, tenuto conto del fatto che la legislazione dello Stato dell'occupazione contiene una disposizione in tal senso, applicabile ai lavoratori che prestano servizio militare nell'esercito di tale ultimo Stato.

2. Infatti, nella Repubblica federale di Germania, l'Arbeitsplatzschutzgesetz (legge sulla protezione del posto di lavoro in occasione della chiamata alle armi del lavoratore, in prosieguo: l'«Arbeitsplatzschutzgesetz») prevede, per quanto viene in rilievo nel presente contesto, all'art. 1, la sospensione del rapporto di lavoro per tutta la durata del servizio militare obbligatorio e, all'art. 14 a), dispone che la chiamata alle armi non incide sull'esistenza di un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti per dipendenti della pubblica amministrazione e impone al datore di lavoro l'obbligo di continuare a versare i contributi a tale assicurazione (tanto la quota a carico del datore di lavoro quanto quella a carico del lavoratore) per lo stesso totale che avrebbe dovuto essere versato se il rapporto di lavoro non fosse rimasto sospeso.

3. Alla cessazione del servizio militare del lavoratore, il datore di lavoro deve indicare al ministero federale della Difesa l'ammontare dei contributi versati per ottenerne il rimborso. Dai dati che figurano agli atti risulta che tale disposizione è applicabile, per analogia, a coloro che prestano il sevizio civile sostitutivo, con la differenza che in questo caso è il ministero federale per la Condizione femminile e per la Gioventù che rimborsa i contributi anticipati dai datori di lavoro.

4. La legge tedesca sul servizio militare, dal canto suo, impone il dovere di compiere tale servizio a tutti i cittadini tedeschi che abbiano compiuto il diciottesimo anno di età, risiedano essi o no in Germania.

5. Il ricorrente nella causa principale, un medico cittadino belga nato nel 1958, è impiegato dal 1984 presso l'ospedale municipale di Bielefeld in Germania. Egli è assicurato presso la Ärzteversorgung Westfalen-Lippe, istituzione dell'ordine dei medici, e, inoltre, in base al contratto collettivo sulla previdenza dei lavoratori della federazione e dei Länder e dei lavoratori delle amministrazioni comunali e delle imprese municipalizzate, ha diritto a stipulare un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti con un determinato fondo pensioni, la Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder di Karlsruhe. Conformemente allo statuto di tale

* Lingua originale: lo spagnolo.

fondo pensioni, il datore di lavoro versa mensilmente contributi per il lavoratore.

6. Nel periodo 29 marzo 1993 - 1° marzo 1994, il ricorrente prestò servizio militare obbligatorio nell'esercito belga. Durante tale periodo, l'amministrazione municipale di Bielefeld, convenuta nella causa principale, non versò alcun contributo a tale fondo pensioni: essa ne sospese il versamento il 28 marzo 1993 e lo riprese il 2 marzo 1994.

7. Nel mese di agosto 1994, la convenuta chiese all'amministrazione della regione militare competente, in conformità all'art. 14 a) dell'Arbeitsplatzschutzgesetz, il rimborso dei contributi per l'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti del ricorrente, corrispondenti al periodo del suo servizio militare, che ammontavano a 6 121 DM, per il caso in cui dovesse versarli essa stessa. Nell'ottobre dello stesso anno, l'amministrazione militare respinse tale domanda sostenendo che l'Arbeitsplatzschutzgesetz si applica soltanto ai lavoratori che, conformemente alla legislazione tedesca, debbono prestare servizio militare nell'esercito tedesco, il che non era il caso del ricorrente.

8. Il ricorrente chiede, nell'ambito del procedimento principale, che venga accertato l'obbligo del suo datore di lavoro di versare i contributi al fondo pensioni per l'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti relativamente al periodo del servizio militare da lui prestato nell'esercito belga.

9. Al fine di decidere il ricorso proposto dal signor de Vos, l'Arbeitsgericht di Bielefeld ha sottoposto alla Corte di giustizia, ai sensi dell'art. 177, primo comma, lett. a) e b), e secondo comma, del Trattato CE, la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 7, nn. 1 e 2, del regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità, debba interpretarsi nel senso che un lavoratore, cittadino di uno Stato membro, occupato sul territorio di un altro Stato membro, abbia diritto a che continuino ad essere versati i contributi (quota a carico del lavoratore e quota a carico del datore di lavoro) all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti per dipendenti del settore pubblico, in misura pari all'ammontare che avrebbe dovuto essere versato nel caso in cui il rapporto di lavoro non fosse stato sospeso a seguito della chiamata alle armi del lavoratore, allorché ai cittadini di tale Stato dipendenti del settore pubblico spetti per legge tale diritto se prestano il servizio militare nello Stato stesso».

10. Il regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della

Comunità [1] (in prosieguo: il «regolamento n. 1612/68») fu adottato, a quanto risulta dal suo secondo 'considerando', per raggiungere gli obiettivi fissati dal Trattato nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori. L'art. 7, nn. 1 e 2, la cui interpretazione è stata richiesta nel presente procedimento, dispone che:

«1. Il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato.

2. Egli gode degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali».

11. Il 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, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001 [2] (in prosieguo: il «regolamento n. 1408/71») dal canto suo stabilisce, all'art. 1, lett. j) [3], che:

«il termine "legislazione" indica, per ogni Stato membro, le leggi, i regolamenti, le disposizioni statutarie e ogni altra misura di applicazione, esistenti o future, concernenti i settori e i regimi di sicurezza sociale di cui all'articolo 4, paragrafi 1 e 2, o le prestazioni speciali a carattere non contributivo di cui all'articolo 4, paragrafo 2 bis.

Questo termine non comprende le disposizioni contrattuali, esistenti o future, che siano state o meno oggetto di una decisione dei pubblici poteri che le renda vincolanti o estenda il loro campo di applicazione. Tuttavia, per quanto riguarda le disposizioni contrattuali:

i) che servono all'osservanza di un obbligo di assicurazione derivante da leggi o da regolamenti di cui al comma precedente, o

ii) che creano un regime la cui gestione è assicurata dalla medesima istituzione che

1 — GU L 257, pag. 2.

2 — GU L 230, pag. 6.

3 — Nella versione di cui al regolamento (CEE) del Consiglio 30 aprile 1992, n. 1247 (GU L 136, pag. 1). La Commissione, nelle sue osservazioni scritte, fa riferimento ad una versione di tale disposizione che era già stata modificata dall'Atto relativo alle condizioni di adesione alle Comunità del Regno di Danimarca, dell'Irlanda, del Regno di Norvegia e del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord e agli adattamenti dei Trattati (GU 1972, L 73, IX, Politica sociale, pag. 100).

amministra i regimi istituiti dalle leggi o regolamenti di cui al comma precedente,

questa limitazione può essere tolta in qualsiasi momento mediante dichiarazione fatta dallo Stato membro interessato in cui siano menzionati i regimi di tale natura ai quali il presente regolamento è applicabile. La dichiarazione è notificata e pubblicata conformemente alle disposizioni dell'articolo 97 (...)»;

all'art. 4, in ordine al suo ambito d'applicazione ratione materiae, si dispone che:

«1. Il presente regolamento si applica a tutte le legislazioni relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti:

(...)

c) le prestazioni di vecchiaia;

d) le prestazioni ai superstiti;

(...)»;

e, all'art. 13, che fissa le norme generali per la determinazione della legislazione applicabile, si prevede che:

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

2. Con riserva degli articoli da 14 a 17,

(...)

e) la persona chiamata o richiamata alle armi o al servizio civile da uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato (...). Il lavoratore subordinato o autonomo, chiamato o richiamato alle armi o al servizio civile, conserva la qualità di lavoratore subordinato o autonomo».

12. Hanno presentato osservazioni nel presente procedimento pregiudiziale la convenuta, il governo tedesco, il governo svedese e la Commissione.

13. L'amministrazione convenuta nella causa principale sostiene che l'Arbeitsplatzschutzgesetz, il cui art. 14 a) obbliga il datore di lavoro, durante il periodo in cui il lavoratore presta servizio militare, a continuare a versare i contributi (sia per la quota a carico del datore di lavoro sia per quella a carico del lavoratore) all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti per dipendenti della pubblica amministrazione come se il rapporto di lavoro non fosse sospeso — contributi che gli vengono successivamente rimborsati dall'amministrazione federale —, si applica soltanto al servizio militare prestato sulla base della legge tedesca che disciplina il servizio militare obbligatorio. Avendo prestato servizio militare nell'esercito belga, il ricorrente non ha diritto a ottenere che il datore di lavoro anticipi tali contributi.

14. La convenuta sostiene inoltre che, benché la Corte di giustizia, in una sentenza del 1969 [4], abbia affermato che un lavoratore, cittadino di uno Stato membro, occupato in Germania e che si sia visto costretto ad interrompere la sua attività lavorativa per adempiere i propri obblighi militari nel suo paese d'origine, ha diritto, in applicazione del principio di parità di trattamento, di vedersi computato il periodo di servizio militare ai fini dell'anzianità di servizio, diritto riconosciuto ai lavoratori nello stesso Arbeitsplatzschutzgesetz, tale soluzione non può essere direttamente applicata al caso di specie.

15. Essa aggiunge che deve verificarsi, in ciascun caso, se il regolamento n. 1612/68 si applica ad una disposizione concreta di tale legge, dato che essa non solo impone al datore di lavoro obblighi a favore del lavoratore che possono essere considerati come condizioni di impiego o di lavoro, e cioè l'impossibilità di risolvere il rapporto di lavoro per assenza motivata dal servizio militare, la sospensione del rapporto di lavoro con garanzia del mantenimento del posto di lavoro e l'obbligo di computare il periodo di assenza per tale motivo ai fini dell'anzianità lavorativa e dell'anzianità di servizio. Al riguardo un buon esempio è costituito dalla disposizione controversa in base alla quale il datore di lavoro si limita ad anticipare i contributi che gli vengono poi rimborsati dall'amministrazione federale. Per questo motivo, conclude la convenuta, i contributi controversi non possono essere considerati come condizioni di impiego o di lavoro, non trattandosi di prestazioni che il lavoratore riceve in base al rapporto di lavoro, ma di un compenso che lo Stato concede a coloro che vengono chiamati alle armi.

16. Il governo svedese sostiene, nelle sue osservazioni scritte, che i contributi che uno Stato versa, direttamente o indirettamente, quando un lavoratore presta servizio militare debbono essere considerati come un compenso per tale servizio e in nessun caso come una condizione di impiego o di lavoro né come un vantaggio sociale valido per i lavoratori degli altri Stati membri che si trovano nelle stesse condizioni dei lavoratori nazionali.

17. Il governo tedesco, dal canto suo, rileva che l'Arbeitsplatzschutzgesetz è stato adot-

4 — Sentenza 15 ottobre 1969, causa 15/69, Ugliola (Racc. pag. 363).

tato al fine di adempiere il dovere di assistenza e di tutela che incombe allo Stato in quanto datore di lavoro durante il periodo in cui i suoi cittadini prestano servizio militare, dovere che si basa sul rapporto che si instaura tra la Repubblica federale di Germania e il soldato per il fatto della sua appartenenza all'esercito. Infatti, tutte le persone chiamate alle armi debbono essere coperte da un'assicurazione durante tale periodo, e il pagamento dei contributi è a carico dell'amministrazione federale, vuoi direttamente, vuoi attraverso il rimborso effettuato nei confronti dell'interessato, ad esempio, quando si tratta di lavoratori autonomi. Lo stesso avviene con i contributi controversi che sono anticipati dal datore di lavoro in un primo momento, ma che rimangono a carico, alla fine, della stessa amministrazione, ragion per cui possono beneficiare di questi diritti solo coloro ai quali la normativa tedesca impone obblighi di leva.

18. Ciò non costituisce, osserva ancora il governo tedesco, una violazione del principio di parità di trattamento imposto allo Stato membro ospitante dall'art. 7, nn. 1 e 2, del regolamento n. 1612/68 a favore dei lavoratori cittadini di altri Stati membri riguardo alle condizioni di impiego e di lavoro, nonché riguardo ai vantaggi sociali e fiscali.

19. Per quanto riguarda le condizioni di impiego e di lavoro, esso afferma, in primo luogo, che l'obbligo da parte del datore di lavoro di anticipare tali contributi non può ritenersi far parte della retribuzione, dato che non si tratta di un compenso che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in base al rapporto di lavoro, spettando in definitiva al ministero federale della Difesa l'obbligo di farsi carico dei contributi. In secondo luogo, esso sostiene che la giurisprudenza della Corte di giustizia emanata con la sentenza Ugliola [5] non è applicabile essendo l'obbligo del datore di lavoro strettamente collegato all'obbligo a carico del ministero federale della Difesa. Se fosse possibile separare questi due obblighi, e cioè se l'obbligo del datore di lavoro non portasse con sé il diritto al rimborso, ciò avrebbe come conseguenza che i lavoratori cittadini di altri Stati membri sarebbero vittime di una discriminazione indiretta, dato che i datori di lavoro eviterebbero di assumere stranieri che non abbiano ancora assolto gli obblighi di leva nel loro paese di origine.

20. Il governo tedesco precisa che l'obbligo, imposto dalla legge al datore di lavoro, di anticipare i contributi non dipende dal fatto che il beneficiario sia un lavoratore o che abbia diritto alla libera circolazione, ma deriva dall'assolvimento degli obblighi di leva, ossia da un obbligo di diritto pubblico che esula dall'ambito di applicazione del regolamento n. 1612/68, e sostiene, conformemente alle conclusioni dell'avvocato generale Gand presentate nella citata causa 15/69 [6], che occorre distinguere tra le disposizioni dell'Arbeitsplatzschutzgesetz connesse con problemi di difesa nazionale in senso proprio e le altre che disciplinano

5 — V. supra, nota 4.

6 — Racc. 1969, pagg. 363 e seguenti, in particolare pag. 374.

effettivamente condizioni di impiego e di lavoro e che sono le uniche a cui si applica il regolamento n. 1612/68. Per questo motivo, alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia, che ha riconosciuto che non va considerato tale un vantaggio che venga concesso, principalmente, come riconoscimento dei servizi che i beneficiari hanno reso in tempo di guerra al loro paese e in ragione delle prove subite, neppure il pagamento dei contributi può essere considerato come un «vantaggio sociale» ai sensi dell'art. 7, n. 2, del citato regolamento [7].

21. La Commissione considera che, trattandosi in questo caso di un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti a cui il lavoratore ha diritto sulla base di un contratto collettivo, il regolamento n. 1408/71 non è applicabile dato che, conformemente al disposto del suo art. 1, lett. j), le disposizioni di origine contrattuale non si considerano come «legislazione» ai sensi di tale regolamento. Per questo motivo, a suo parere, non occorre esaminare né le eventuali ripercussioni dell'applicazione del suo art. 13, n. 2, lett. e), né le questioni legate all'applicabilità parallela dei due regolamenti.

22. Essa esamina poi il problema se la disciplina nazionale controversa faccia parte delle condizioni di impiego o di lavoro ai fini dell'art. 7, n. 1, del regolamento n. 1612/68, o se costituisca un vantaggio sociale ai sensi dell'art. 7, n. 2. Basandosi sulla sentenza Ugliola [8], essa asserisce, in primo luogo, che una legge che tutela il lavoratore di fronte agli inconvenienti che gli causa l'adempimento degli obblighi di leva deve situarsi nel quadro delle condizioni di impiego. In secondo luogo, partendo dalla definizione data dalla Corte, secondo la quale debbono intendersi come vantaggi sociali, ai sensi dell'art. 7, n. 2, del regolamento n. 1612/68, quelli che sono generalmente riconosciuti ai lavoratori nazionali, in ragione, principalmente, della loro qualità obiettiva di lavoratori o per il semplice fatto che essi risiedono nel territorio nazionale, la Commissione giunge alla conclusione che il vantaggio che viene concesso ai lavoratori tedeschi, consistente nel fatto che l'amministrazione federale rimborsa al datore di lavoro i contributi versati durante il periodo del servizio militare, non soddisfa tale condizione, dato che la disposizione controversa si collega essenzialmente alla prestazione del servizio militare, non alla qualità di lavoratore o alla residenza.

23. Alla luce della finalità dell'art. 7 del regolamento n. 1612/68, che consiste nel garantire la parità di trattamento dei lavoratori cittadini degli Stati membri di fronte a qualunque disposizione di legge o contrattuale che determini la loro situazione, ed in particolare i loro diritti economici, la Commissione asserisce che la disposizione di legge nazionale controversa, che, in linea di principio, si applica solo ai lavoratori tedeschi che prestano servizio militare nell'esercito tedesco, dovrebbe essere altresì applicabile ai lavoratori cittadini di altri Stati

7 — Sentenza 31 maggio 1979, causa 207/78, Even (Racc. pag. 2019).

8 — V. supra, nota 4.

membri che si trovino nelle stesse condizioni, dato che, in caso contrario, si produrrebbe una discriminazione in base alla cittadinanza che, a suo parere, non può giustificarsi in quanto necessaria a mantenere la coerenza del sistema.

24. La Commissione precisa infine che nella presente controversia ricorrono tuttavia taluni aspetti che fanno dubitare dell'applicabilità del regolamento n. 1612/68, quali il fatto che l'obbligo imposto al datore di lavoro di anticipare i contributi esiste solo nel caso della sospensione del rapporto di lavoro a seguito della prestazione del servizio militare; che tali contributi sono, in definitiva, a carico del ministero federale della Difesa o del ministero per la Condizione femminile e per la Gioventù, a seconda che il lavoratore tedesco presti il servizio militare o svolga il servizio civile sostitutivo, ossia a carico dell'organo che beneficia direttamente del servizio prestato da coloro che sono chiamati alle armi; che le questioni direttamente connesse con la prestazione del servizio militare esulano dall'ambito di applicazione del diritto comunitario e che, se la disposizione controversa fosse applicabile relativamente ai lavoratori che prestano servizio militare in un altro Stato membro, ciò risulterebbe molto gravoso per i datori di lavoro, che non potrebbero recuperare i contributi versati. La Commissione termina affermando che, allo stato attuale del diritto comunitario, a meno che non esistano o si concludano accordi bilaterali relativi al rimborso dei contributi da parte di un'assicurazione di origine contrattuale, la questione pregiudiziale dev'essere risolta in senso negativo.

25. Al fine di risolvere la questione pregiudiziale sollevata, esaminerò, in primo luogo, il problema se il regolamento n. 1408/71 risulti applicabile ad un lavoratore che si trovi nella posizione del ricorrente nella causa principale e, in secondo luogo, il problema se il diritto dei lavoratori tedeschi dipendenti della pubblica amministrazione a vedersi anticipare dal datore di lavoro i contributi all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti di origine contrattuale, per conto dell'amministrazione federale, mentre stanno prestando servizio militare, rientri nella previsione dell'art. 7, n. 1 o n. 2, del regolamento n. 1612/68, nel qual caso risulterebbe applicabile ai lavoratori di altri Stati membri occupati in Germania alle stesse condizioni dei cittadini tedeschi.

Sull'applicabilità del regolamento n. 1408/71

26. Ai sensi dell'art. 13 del regolamento n. 1408/71, le persone cui è applicabile tale regolamento sono soggette alla legislazione di un solo Stato membro. Quanto alla persona chiamata alle armi o al servizio civile sostitutivo in uno Stato membro, il n. 2, lett. e), di tale articolo dispone che essa è soggetta alla legislazione di tale Stato. Orbene, deve tenersi in considerazione la definizione che figura all'art. 1, lett. j), del detto regolamento, secondo la quale il termine «legislazione» indica, per ogni Stato membro, le leggi, i regolamenti, le disposizioni statutarie e ogni altra misura di applicazione, concernenti i settori e i regimi di sicurezza sociale di cui all'art. 4, nn. 1 e 2, — tra cui figurano le prestazioni di vecchiaia e superstiti — o le prestazioni speciali a carattere non contributivo di cui all'art. 4, n. 2 *bis*, restando escluse

da tale termine le disposizioni contrattuali, esistenti o future, che siano state o meno oggetto di una decisione dei pubblici poteri che le renda vincolanti o ne estenda il campo di applicazione. In altri termini, ai fini dell'applicazione di tale regolamento debbono intendersi come legislazione in materia di previdenza sociale solo le disposizioni di legge o di regolamento, ad esclusione di quelle di origine contrattuale.

27. Da ciò si deduce che il signor de Vos, durante il periodo di espletamento del servizio militare nell'esercito belga, era sottoposto alla legislazione belga in materia di previdenza sociale, ma esclusivamente alle branche e ai regimi disciplinati da disposizioni di legge o di regolamento. Dato che l'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti a cui era iscritto il signor de Vos in Germania ha origine contrattuale, essa non può venire considerata come «legislazione» ai sensi del regolamento n. 1408/71. Per questo motivo ritengo, come la Commissione nelle sue osservazioni scritte, che i rapporti del signor de Vos con tale assicurazione non siano toccati dalle norme del regolamento n. 1408/71 poiché, non essendo quest'ultimo applicabile, il fatto di essere stato chiamato alle armi per compiere il servizio militare nel proprio paese d'origine non comporta automaticamente la sospensione di tale assicurazione, contrariamente a quanto avviene con i regimi di origine legislativa o regolamentare.

Sull'applicabilità dell'art. 7, nn. 1 e 2, del regolamento n. 1612/68

28. In forza dell'art. 7, n. 1, del regolamento n. 1612/68, il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro. Si tratta quindi di verificare se il regime previsto dall'Arbeitsplatzschutzgesetz, che consiste nel fatto che il datore di lavoro anticipa i contributi padronali e quelli a carico del lavoratore all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti di origine contrattuale, per poi chiedere il rimborso del totale all'amministrazione federale, sia una condizione di impiego o di lavoro.

29. Non è la prima volta che a codesta Corte viene chiesta un'interpretazione del n. 1 di tale articolo in relazione a disposizioni dell'Arbeitsplatzschutzgesetz. In concreto, la sentenza Ugliola [9] fu pronunciata in risposta ad una questione pregiudiziale proposta da un altro giudice tedesco che chiedeva se tale disposizione dovesse essere interpretata nel senso che il lavoratore cittadino di uno Stato membro, occupato in un altro Stato membro, aveva diritto a far includere nel calcolo della sua anzianità aziendale, a norma delle leggi del paese in cui lavorava, il periodo durante il quale aveva interrotto la propria attività per

9 — V. supra, nota 4.

adempiere gli obblighi militari nel paese d'origine.

30. La Corte dichiarò che la normativa comunitaria in materia sociale si basa sul principio secondo il quale le leggi di ciascuno Stato membro devono garantire ai cittadini degli altri Stati membri, occupati nel territorio del primo, il complesso di vantaggi che esse attribuiscono ai propri cittadini; l'adempimento, da parte dei lavoratori migranti, di un obbligo militare può avere conseguenze sul piano delle loro condizioni di impiego in un altro Stato membro; la natura di queste conseguenze non cambia sostanzialmente a seconda che i lavoratori siano chiamati alle armi dallo Stato in cui sono occupati o da un altro Stato membro di cui sono cittadini ed essa giunse alla conclusione che una legge nazionale intesa ad evitare, al lavoratore che riprende la propria attività nella stessa impresa, gli svantaggi che potrebbero derivargli dall'assenza dovuta al servizio militare — stabilendo in particolare che il tempo trascorso sotto le armi viene incluso nel calcolo dell'anzianità aziendale — rientra nell'ambito delle condizioni di impiego e di lavoro e che, di conseguenza, tale norma va applicata pure ai cittadini degli altri Stati membri occupati nel territorio dello Stato di cui trattasi e soggetti ad obblighi militari nel loro paese d'origine.

31. Nella presente causa si tratta di stabilire se un'altra disposizione della stessa legge tedesca, a norma della quale la chiamata alle armi non pregiudica l'esistenza di un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti a favore dei dipendenti della pubblica amministrazione, e che stabilisce a tal fine il meccanismo descritto in precedenza, debba parimenti rientrare nell'ambito delle condizioni di impiego e di lavoro. È quindi necessario esaminare da vicino gli effetti che la chiamata alle armi produce sul rapporto di lavoro, indipendentemente dallo Stato membro in cui il lavoratore vada ad espletare il servizio militare.

32. A mio parere non vi sono dubbi sul fatto che, mentre il contratto di lavoro spiega la sua piena efficacia, il contributo padronale a tale assicurazione complementare di origine contrattuale viene considerato come retribuzione, dato che si tratta di un compenso versato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione del rapporto di lavoro. Orbene, il contratto di lavoro rimane in sospeso durante l'espletamento del servizio militare o del servizio civile sostitutivo, con la conseguenza che tale sospensione esenta le parti dai loro reciproci obblighi di lavorare e di retribuire il lavoro. Di conseguenza, a seguito del reclutamento dei suoi dipendenti resta altresì in sospeso, sino alla reintegrazione di questi ultimi nel rispettivo posto di lavoro, una volta cessato il servizio militare, l'obbligo del datore di lavoro di pagare i contributi all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti di origine contrattuale, e ciò tanto se si tratta di lavoratori tedeschi quanto di cittadini di altri Stati membri.

33. Pertanto, a differenza di quanto avveniva nella causa Ugliola, in cui la stessa legge imponeva al datore di lavoro l'obbligo di

calcolare l'assenza ai fini dell'anzianità aziendale, non può dirsi che esista una discriminazione tra lavoratori tedeschi e cittadini di altri Stati membri, dato che il datore di lavoro non versa contributi né per gli uni né per gli altri, limitandosi il suo ruolo alla collaborazione con l'amministrazione federale attraverso l'anticipazione, per conto di quest'ultima, per ragioni tecnico-amministrative, non solo dei contribuiti padronali, che spetta a lui corrispondere finché il contratto spiega i suoi effetti, ma anche di quelli che dovrebbe versare il lavoratore se il contratto non fosse sospeso.

34. Orbene, è altresì indubbio che, grazie al fatto che l'amministrazione federale si fa carico del pagamento di tali contributi, al momento di essere reintegrato nel suo ultimo posto di lavoro dopo aver assolto i suoi obblighi di leva, il lavoratore tedesco si trova ad aver continuato, durante tale periodo, a maturare diritti a pensione in tale assicurazione complementare vecchiaia e superstiti, mentre il cittadino di un altro Stato membro no. Ciò significa che esiste un trattamento discriminatorio vietato dal diritto comunitario?

35. Per accertarlo, occorre esaminare il problema se tale vantaggio di cui godono i lavoratori tedeschi rispetto ai cittadini di altri Stati membri occupati in Germania costituisca un vantaggio sociale ai sensi dell'art. 7, n. 2, del regolamento n. 1612/68.

36. È la Corte di giustizia che ha definito la nozione di vantaggio sociale ai fini di tale disposizione. Ai sensi della sua giurisprudenza, «per *"vantaggi sociali"* si devono intendere tutti quelli che, connessi o meno a un contratto di lavoro, sono generalmente attribuiti ai lavoratori nazionali, in relazione, principalmente, alla loro qualifica di lavoratori o al semplice fatto della loro residenza nel territorio nazionale, e la cui estensione ai lavoratori cittadini di altri Stati membri appare pertanto atta a facilitare la loro mobilità all'interno della Comunità» [10].

37. Alla luce di tale definizione, si tratta di decidere se il diritto dei lavoratori tedeschi impiegati nel settore pubblico a veder corrisposti, a carico dell'amministrazione federale, i contributi all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti per il periodo di compimento da parte loro del servizio militare o del servizio civile sostitutivo, sia loro concesso in forza della loro qualifica di lavoratori o per il semplice fatto di risiedere sul territorio nazionale, e, in questo caso, dovrebbe essere riconosciuto, alle stesse condizioni, ai lavoratori di altri Stati membri impiegati nel settore pubblico in Germania durante il periodo di compimento da parte loro del servizio militare nel paese d'origine — ovvero

10 — Sentenza 27 maggio 1993, causa C-310/91, Schmid (Racc. pag. I-3011, punto 18).

per qualsiasi altro motivo — e in questo caso non esisterebbe un obbligo di riconoscere a questi ultimi lo stesso diritto.

38. Nel corso degli anni la Corte di giustizia ha dichiarato che erano da considerare vantaggi sociali, ai fini dell'art. 7, n. 2, del regolamento n. 1612/68, ragion per cui dovevano essere riconosciuti ai lavoratori cittadini di altri Stati membri o ai loro familiari, alle stesse condizioni che ai cittadini nazionali: i mutui senza interessi, concessi in occasione della nascita di un figlio da un istituto di credito pubblico a famiglie a basso reddito per incentivare la natalità [11]; una prestazione sociale che garantisce un reddito minimo agli anziani [12]; una prestazione sociale che garantisce, in maniera generale, un minimo di mezzi di sussistenza a chi non disponga di risorse sufficienti e non possa aumentarle [13]; le prestazioni in danaro concesse ai giovani in cerca di lavoro [14]; la possibilità per un lavoratore migrante di ottenere che la persona con cui convive senza aver contratto matrimonio, e che non possiede la cittadinanza del paese ospitante, sia autorizzata a stabilirsi con lui [15]; una borsa di studio per il mantenimento e la formazione, destinata al compimento di studi universitari culminanti nel conseguimento di un titolo qualificante all'esercizio di una professione [16]; gli assegni di natalità e di maternità [17] e gli assegni per minorati [18].

39. A mio parere, contrariamente a quanto si verificava negli esempi citati, tale diritto di cui godono i lavoratori tedeschi non è riconosciuto loro in forza della loro qualifica di lavoratori né per il semplice fatto di risiedere nel territorio nazionale, ma il governo tedesco, come esso afferma nelle sue osservazioni scritte, lo riconosce loro per compensare in parte le conseguenze che derivano dall'obbligo loro imposto di prestare servizio militare o di compiere il servizio civile sostitutivo.

40. Codesta Corte ha già dichiarato, nella sentenza Even [19], che non dev'essere considerato come vantaggio sociale, ai sensi dell'art. 7, n. 2, del regolamento n. 1612/68, il diritto, che la legge di uno Stato membro concede ai propri cittadini che, avendo prestato servizio nelle forze alleate tra il 1940 e il 1945, siano beneficiari di una pensione di guerra concessa da una delle nazioni alleate a seguito di un'inabilità al lavoro cagionata da un evento bellico, di ottenere la pensione di vecchiaia in qualità di lavoratore subordinato nei cinque anni che precedono la normale età del pensionamento, senza vedersi applicata la riduzione del 5% per ciascuno di tali anni, al momento della liquidazione della pensione. Tale prestazione era chiesta da un lavoratore migrante che soddisfaceva a tutti i requisiti, salvo quello della cittadinanza. La Corte di

11 — Sentenza 4 gennaio 1982, causa 65/81, Reina (Racc. pag. 33).

12 — Sentenze 12 luglio 1984, causa 261/83, Castelli (Racc. pag. 3199), e 6 giugno 1985, causa 157/84, Frascogna (Racc. pag. 1739).

13 — Sentenze 27 marzo 1985, causa 249/83, Hoeckx (Racc. pag. 973), e causa 122/84, Scrivner (Racc. pag. 1027).

14 — Sentenza 20 giugno 1985, causa 94/84, Deak (Racc. pag. 1873).

15 — Sentenza 17 aprile 1986, causa 59/85, Reed (Racc. pag. 1283).

16 — Sentenza 21 giugno 1988, causa 39/86, Lair (Racc. pag. 3161).

17 — Sentenza 10 marzo 1993, causa C-111/91, Commissione/Lussemburgo (Racc. pag. I-817).

18 — V. sentenza Schmid, citata, in nota 10.

19 — V. supra, nota 7.

giustizia ha affermato che la concessione di tale beneficio si basava, principalmente, sui servizi che i beneficiari avevano reso in tempo di guerra al loro paese e che essa aveva per finalità essenziale quella di offrire a tali cittadini nazionali un vantaggio in ragione delle prove subite.

41. L'assoggettamento o meno agli obblighi militari è, allo stato attuale del diritto comunitario, una questione legata direttamente alla cittadinanza ed esclusa pertanto dall'ambito di applicazione di quest'ultimo. La prassi nei vari Stati membri varia da quelli il cui esercito è totalmente di professione perché nessuno dei loro cittadini è soggetto a tale obbligo, sino a quelli nei quali esso è formato, per la maggior parte, da coscritti, nel qual caso esiste l'obbligo generalizzato di tutti i cittadini nazionali di collaborare alla difesa del paese. Uno Stato membro che imponga tale obbligo generalizzato ai suoi cittadini e che, in compenso, e per questa sola ragione, riconosca loro, ad esempio, assegni più o meno elevati, o riduzioni per l'uso dei trasporti pubblici, o, come nel caso della Germania, che decida di corrispondere i contributi padronali e quelli a carico del lavoratore ad un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti di origine contrattuale, non concede loro un vantaggio sociale ai sensi dell'art. 7, n. 2, del regolamento n. 1612/68, poiché il fatto che, in alcuni casi, gli interessati abbiano la qualifica di lavoratore è secondario rispetto al fatto che essi stanno rendendo una prestazione personale obbligatoria a favore di tale Stato.

42. Come si è detto in precedenza, i lavoratori tedeschi si trovano in una situazione molto diversa da quella dei cittadini di altri Stati membri che riprendono il loro posto di lavoro in Germania dopo aver prestato il servizio militare, riguardo a tale assicurazione complementare vecchiaia e superstiti di origine contrattuale. Concordo tuttavia con la Commissione quando essa afferma che, allo stato attuale del diritto comunitario, tale disparità non può risolversi applicando il regolamento n. 1612/68, ma che ad essa deve porsi rimedio mediante la conclusione dei necessari accordi bilaterali che prevedano che i contributi ad un'assicurazione di questa natura siano a carico, in ciascun caso, dello Stato che imponga obblighi militari ai propri cittadini.

43. Pertanto, a mio parere, il fatto che, come nel caso di specie, la legislazione di uno Stato membro conceda ai propri cittadini, mentre stanno prestando servizio militare, un compenso consistente nella prosecuzione, da parte del datore di lavoro, del versamento dei contributi padronali e di quelli a carico del lavoratore ad un'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti di origine contrattuale, per il periodo in cui il lavoratore compie il servizio militare, contributi che verranno poi rimborsati al datore di lavoro stesso a carico del bilancio dello Stato, non costituisce, per il lavoratore, in tale periodo, né una condizione di lavoro o di impiego né un vantaggio sociale, ragion per cui il diritto comunitario, allo stato attuale, non obbliga il detto Stato membro a concedere tale compenso, alle stesse condizioni, ad un lavoratore di un altro Stato membro che presti il servizio militare nello Stato di cui è cittadino.

Conclusione

Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di giustizia che risolva la questione pregiudiziale sollevata dall'Arbeitsgericht di Bielefeld nei seguenti termini:

«L'art. 7, nn. 1 e 2, del regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità, dev'essere interpretato nel senso che non concede ad un lavoratore cittadino di uno Stato membro, impiegato in un altro Stato membro, il diritto a veder continuare il versamento dei contributi, padronali e a carico del lavoratore, all'assicurazione complementare vecchiaia e superstiti per lavoratori del settore pubblico, per l'importo che avrebbe dovuto essere versato, qualora il rapporto di lavoro non fosse stato sospeso a seguito della chiamata del lavoratore alle armi, anche ove ai cittadini di tale Stato impiegati nel settore pubblico spetti per legge tale diritto se prestano il servizio militare nel detto Stato».