CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

presentate il 26 novembre 1998 *

1. Un cantante di opera lirica o un direttore d'orchestra, che di norma esercitano la loro professione in uno Stato membro la cui normativa in materia di previdenza sociale considera la loro attività come autonoma e che si spostano nel territorio di un altro Stato membro, dove sono ingaggiati per alcuni giorni per esibirsi in un'opera, possono rimanere soggetti al regime previdenziale del primo Stato o, per contro, devono dipendere dal sistema previdenziale del secondo Stato, la cui normativa considera la stessa attività come subordinata?

Si possono così riassumere le questioni pregiudiziali sottoposte alla Corte di giustizia dal Tribunal du travail di Bruxelles, per la cui soluzione è necessario interpretare l'art. 14 bis, n. 1, lett. a) e l'art. 14 quater, lett. a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 [1] (in prosieguo: il «regolamento n. 1408/71»).

I — Fatti della controversia nella causa a qua

2. Il signor Banks e altri nove cantanti lirici, nonché un direttore d'orchestra, ricorrenti nella causa a qua, e altri tre artisti, anch'essi intervenuti in giudizio, tutti cittadini britannici e residenti nel Regno Unito, venivano ingaggiati dal Théâtre Royal de (in prosieguo: il «TRM»), parte resistente, per esibirsi in Belgio durante periodi di tempo relativamente brevi tra il 1993 e il 1995.

3. Un'attività quale quella del cantante lirico, di antica tradizione nella culturale occidentale [2] e così difficile da praticare [3], non ha sortito, in questa occasione, gli

* Lingua originale: lo spagnolo.

1 — 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 versione modificata e aggiornata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001 (GU L 230, pag. 6), modificato a sua volta dal regolamento (CEE) del Consiglio 11 dicembre 1986, n. 3811 (GU L 355, pag. 5).

2 — La prima opera giunta ai giorni nostri è Euridice, di Jacopo Peri, composta alla fine del XVI secolo, giacché di Dafne, una favola drammatica dello stesso autore, sono rimasti solo pochi brani musicali e l'Amfiparnaso o I disperati felici di Orazio Vecchi, che alcuni considerano il primo esempio di opera lirica, è però solo un'importante realizzazione polifonica costituita da canzonette, pantomime, madrigali e dialoghi. Euridice fu rappresentata per la prima volta il 6 ottobre 1600 in occasione delle nozze di Maria de' Medici con Enrico IV di Francia a Palazzo Pitti, Firenze.

3 — Giuseppe Di Stefano in *L'arte del canto*, Ed. Rusconi Libri S.p.A., 1989, pag. 117, scrive: «(...) diventare un cantante d'opera nel senso più completo della parola mi sembrava una cosa irraggiungibile. Cantare una romanza era facile, ma uscire sul palcoscenico in costume, muoversi adeguatamente, ricordare le note e il loro valore musicale, ricordare tutte le parole e colorirle dando loro l'appropriata espressione, cercando costantemente i suoni più belli, più giusti, del proprio strumento, ed infine seguire il direttore d'orchestra senza farlo notare, mi sembrava una cosa (...) mostruosa!»

effetti che spesso produce sulla sensibilità di numerose persone [4].

4. I contratti della maggioranza degli artisti precisavano che le prove avrebbero avuto luogo dal 4 al 22 gennaio 1994 e le rappresentazioni dal 23 gennaio al 5 febbraio 1994, per un periodo totale di venticinque giornate di prestazioni. Il direttore d'orchestra effettuava ulteriori esibizioni dal 21 al 23 dicembre 1993. I tre intervenienti avevano lavorato per il TRM anche durante periodi anteriori: i signori Appleton e Davies erano stati ingaggiati come artisti rispettivamente per i periodi compresi tra l'11 aprile e il 30 giugno 1992 e tra il 22 aprile e il 30 giugno 1992; il signor Curtis era stato ingaggiato dal 15 gennaio al 13 marzo 1993, dal 10 al 21 novembre 1993 e dal 25 ottobre 1994 al 28 febbraio 1995.

5. Nei periodi in cui erano sotto contratto d'ingaggio o nel corso del procedimento dinanzi ai tribunali, i ricorrenti avevano presentato il modulo E 101, rilasciato dall'ente previdenziale competente del Regno Unito in conformità dell'art. 11 bis del regolamento (CEE) n. 574/72 [5] (in prosieguo: il «regolamento n. 574/72»), che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 1408/71. Tali moduli riguardavano il periodo contrattuale d'ingaggio da parte del TRM e precisavano che gli interessati erano lavoratori autonomi nel Regno Unito, che avrebbero esercitato un'attività autonoma durante il loro ingaggio in Belgio e che durante tale periodo essi sarebbero rimasti soggetti alla normativa previdenziale britannica ai sensi dell'art. 14 bis, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71.

6. Tuttavia, in forza dell'art. 3, n. 2, del regio decreto 28 novembre 1969, adottato per attuare la legge 27 giugno 1969, recante modifica del decreto legge 28 dicembre 1944 relativo alla previdenza sociale dei lavoratori che sono assoggettati al regime previdenziale dei lavoratori subordinati, il TRM, in veste di datore di lavoro, applicava agli ingaggi (cachet) dovuti ai ricorrenti, per il periodo di lavoro prestato in Belgio, la ritenuta corrispondente ai contributi al suddetto regime di previdenza sociale.

7. Nella causa a qua si chiede la condanna del TRM, ente lirico di indiscutibile prestigio internazionale [6], a restituire ai ricor-

4 — Lo stesso Di Stefano, nell'opera citata, pagg. 95 e 96, racconta che durante il servizio militare prestato a Frugarolo in provincia di Alessandria, agli albori della seconda Guerra mondiale, fu chiamato da un ufficiale sanitario che gli ordinò di cantare. «Credo di non avere mai ubbidito a un attacco di un direttore d'orchestra con la stessa sollecitudine che spiegai in quell'occasione: sempre sull'attenti, cantai tutto d'un fiato "Che gelida manina", la famosissima romanza della Bohème, di Giacomo Puccini». Il fiero ufficiale tornò a sorridere e il suo ordine fu immediato: «Ti levo dal battaglione mortai e ti prendo qui con me a lavorare in infermeria, così sarai meno esposto alle intemperie».

5 — Regolamento (CEE) del Consiglio 21 marzo 1972, n. 574, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di previdenza sociale ai lavoratori subordinati, [ai lavoratori autonomi] e [ai loro familiari] che si spostano all'interno della Comunità, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001 (GU L 230, pag. 86), modificato a sua volta dal regolamento n. 3811/86, citati.

6 — Il 14 luglio 1959 Maria Callas tenne un memorabile concerto al Théâtre Royal de la Monnaie, in cui cantò due arie verdiane di profondo significato musicale e drammatico: «Ernani involami» (dall'opera Ernani) e «Tu che la vanità» (da Don Carlo). Il prestigioso teatro di Bruxelles può vantare di avere accolto una cantante, come osservò il direttore d'orchestra e scrittore René Leibowitz in un articolo apparso sulla rivista di Jean-Paul Sartre *Le temps modernes*, «unica tra le soprano, la cui fama di artista prodigiosa abbia superato i limiti normalmente stabiliti persino per stelle più grandi e di maggiore prestigio» (Ardoin, J., *Callas. El arte y la vida*, Ed. Pomaire, Barcellona, 1979, pag. 4).

renti gli importi indebitamente detratti dagli ingaggi a titolo di contributi previdenziali in quanto, ai sensi dell'art. 14 bis, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, essi sarebbero rimasti soggetti alla normativa previdenziale britannica.

II — Questioni pregiudiziali

8. Al fine di risolvere la controversia, il Tribunale del lavoro di Bruxelles ha sospeso il procedimento ed ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«I. 1. Se la nozione di "lavoro" di cui all'art. 14 bis, n. 1 a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 riguardi qualsiasi prestazione lavorativa, subordinata o autonoma, la cui durata non superi i dodici mesi.

2. Qualora la nozione di "lavoro" ai sensi dell'art. 14, n. 1 a), riguardi solamente un lavoro autonomo, se tale nozione debba essere definita alla luce del diritto previdenziale dello Stato membro nel quale viene svolta di norma l'attività autonoma oppure secondo il diritto previdenziale dello Stato membro nel quale viene svolto il "lavoro".

II. Quale sia l'unità di tempo da prendere in considerazione per valutare il termine "simultaneamente" di cui all'art. 14 quater del regolamento (CEE) n. 1408/71, o quali siano i criteri che consentono di definire tale nozione.

III. a) 1. Se il modulo E 101, il cui rilascio è previsto, in particolare, dagli artt. 11 bis e 12 bis, n. 7, del regolamento n. 2001/83 [7], abbia carattere obbligatorio per quanto riguarda gli effetti giuridici che esso attesta:

— nei confronti dell'istituzione competente dello Stato membro nel quale si svolge la seconda attività;

— nei confronti della persona che si avvale delle prestazioni del lavoratore che svolge un'attività nel territorio di due Stati membri.

2. In caso affermativo, entro quali limiti temporali.

b) Se il modulo E 101 abbia effetti retroattivi allorché i periodi ai quali si

7 — Regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001, che modifica ed aggiorna il regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai laoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, ed il regolamento (CEE) n. 574/72 che stabilisce le modalità d'applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 (GU L 230, pag. 6).

riferisce sono già trascorsi al momento in cui viene emesso o prodotto».

III — Normativa comunitaria

9. Le disposizioni del regolamento n. 1408/71 che risultano pertinenti per la soluzione delle questioni pregiudiziali proposte dal giudice nazionale sono le seguenti:

Art. 13

«*Norme generali*

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

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;

b) la persona che esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro;

(...)».

Art. 14

«*Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività subordinata*

La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni e particolarità:

1. a) La persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno

Stato membro presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è distaccata da questa impresa nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro per conto della medesima, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona giunta al termine del suo periodo di distacco;

(...)».

Art. 14 bis

«*Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività autonoma*

La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera b), è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni e particolarità:

1. a) La persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro e svolge un lavoro nel territorio di un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, purché la durata prevedibile di tale lavoro non sia superiore a dodici mesi;

(...)».

Art. 14 quater

«*Norme particolari applicabili alle persone che esercitano simultaneamente un'attività subordinata ed un'attività autonoma nel territorio di vari Stati membri*

1. La persona che esercita simultaneamente un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro e un'attività autonoma nel territorio di vari Stati membri è soggetta:

a) fatta salva la lettera b), alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio essa esercita un'attività subordinata (...)».

10. L'art. 11 bis, n. 1, del regolamento n. 574/72 [8] così dispone:

«1. L'istituzione designata dalle autorità competenti dello Stato membro la cui legislazione rimane applicabile rilascia un certificato attestante che il lavoro auto-

8 — Questo articolo figura infatti nel regolamento n. 574/72 e non nel regolamento n. 2001/83, citato dal giudice nazionale proponente. Il regolamento n. 2001/83 consta di tre articoli che si limitano a stabilire, oltre alla data di entrata in vigore, la sostituzione del titolo, dell'indice e delle disposizioni dei regolamenti n. 1408/71 e n. 574/72 con i testi riportati negli allegati I e II.

nomo resterà soggetto a detta legislazione e fino a quale data:

a) su richiesta del lavoratore autonomo nei casi in cui all'articolo 14 bis, paragrafo 1, e all'articolo 14 ter, paragrafo 2, del regolamento [n. 1408/71];

(...)».

11. Per il rilascio del detto certificato, l'ente previdenziale competente dello Stato membro alla cui normativa il lavoratore rimane soggetto si avvale del modulo E 101, conforme al modello adottato dalla commissione amministrativa delle Comunità europee per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti [9] (in prosieguo: la «commissione amministrativa») nella sua decisione n. 130 [10].

IV — Considerazioni preliminari

12. Prima di procedere all'esame delle questioni pregiudiziali, vorrei segnalare le perplessità suscitatemi dal caso di specie, principalmente riguardo alla procedura seguita per ottenere una pronuncia della Corte sul rifiuto, da parte dell'istituto di previdenza sociale belga, di riconoscere la validità del modulo E 101 rilasciato dall'ente previdenziale di un altro Stato membro, nel quale si certifica che l'interessato esercita di norma un'attività autonoma in tale Stato, che presterà la sua attività lavorativa per un periodo determinato in un altro Stato membro e che, durante tale periodo, rimarrà soggetto alla normativa previdenziale dello Stato membro il cui ente competente ha rilasciato il modulo.

13. Questo è il punto fondamentale della discussione, dal momento che le parti nella causa a qua concordano nel ritenere che gli artisti non avrebbero dovuto versare in Belgio i contributi al regime previdenziale dei lavoratori subordinati durante il periodo d'ingaggio in tale paese, in quanto rimanevano soggetti alla normativa britannica in materia di previdenza sociale. Infatti, risulta dall'esposizione dei fatti che la causa a qua è diretta ad ottenere la condanna del TRM a restituire ai ricorrenti, in quanto indebite, le trattenute effettuate sui loro ingaggi a titolo di contributi al regime previdenziale dei lavoratori subordinati, giacché durante il lavoro prestato in Belgio essi sono rimasti soggetti al regime previdenziale dei lavoratori autonomi del Regno Unito. A questo proposito, il TRM, resistente nella causa a qua, afferma che a suo parere il contratto concluso con gli artisti non costituiva un contratto di lavoro subordinato, ma che esso ha dovuto trattenere i contributi previdenziali dagli ingaggi versati agli artisti in quanto la normativa belga ha esteso il regime previdenziale dei lavoratori subordinati agli artisti dello spettacolo e l'istituto nazionale di previdenza sociale (in prosie-

9 — La commissione amministrativa è stata creata ai sensi dell'art. 80 del regolamento n. 1408/71. Essa è istituita presso la Commissione delle Comunità europee ed è composta da un rappresentante governativo per ciascuno Stato membro. La maggior parte dei compiti ad essa affidati sono descritti all'art. 81 del suddetto regolamento e all'art. 2 del regolamento n. 574/72.

10 — Decisione della commissione amministrativa delle Comunità europee per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti 17 ottobre 1985, n. 130, che fissa i modelli dei formulari necessari all'applicazione dei regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72 del Consiglio (E 001; E 101-127; E 201-215; E 301-303; E 401-411) (GU 1986, L 192, pag. 1).

guo: l'«ONSS»), dotato di potere di esecuzione forzata sui patrimoni, si rifiuta di riconoscere la validità dei moduli E 101.

14. Quest'ultimo punto è confermato dalla Commissione nelle sue osservazioni ed è ampiamente illustrato nei documenti depositati agli atti dalla parte resistente. Sussiste conferma, per esempio, di una lettera datata 16 febbraio 1994, inviata all'ONSS dall'avvocato degli artisti per sollecitare la restituzione dei contributi detratti dal TRM dagli ingaggi dei suoi clienti per essere versati nelle casse dell'ONSS; del parere richiesto dal direttore del TRM all'amministratore generale dell'ONSS in merito all'accettazione da parte di quest'ultimo dei moduli E 101 rilasciati dall'ente previdenziale britannico, cui si riferisce la lettera del 1° marzo 1994, nonché della risposta fornita dall'ONSS il 2 settembre 1994, nella quale figurano le affermazioni seguenti:

«Per quanto riguarda le "self-employed persons" (lavoratori autonomi), categoria dichiarata dai cantanti britannici ingaggiati dal TRM, l'ONSS si rifiuta di tenere conto dei certificati di distacco rilasciati. Questa presa di posizione si fonda su una decisione del direttore generale della sicurezza sociale del ministero della Previdenza sociale, il quale ritiene che il problema delle "self-employed persons" debba essere risolto in maniera coerente nell'intera CEE».

15. A sostegno della posizione assunta dall'ONSS figura anche, in allegato, una lettera inviata dal detto ente previdenziale al TRM nel novembre 1995, alla quale era allegato un certificato di liquidazione dei contributi relativi a due artisti britannici (che non sono parti nella causa a qua) volto ad annullare una liquidazione precedente nella quale, per errore a quanto si dice, era stato riconosciuto che tali artisti non erano soggetti al versamento di contributi in Belgio. Questa posizione, prosegue la lettera, si basa su una comunicazione del 21 maggio 1993 dell'allora direttrice generale della sicurezza sociale, signora G. Clotuche, che l'ente previdenziale ritiene di dover applicare in maniera rigorosa ed il cui contenuto è il seguente:

«Ho il pregio di informarLa di avere chiesto al Servizio per le Relazioni internazionali di trovare una soluzione al problema delle "self-employed persons" britanniche nell'ambito della CEE, dal momento che altri paesi, oltre al Belgio, devono affrontare lo stesso problema. Finché non sarà trovata una soluzione per l'intera CEE, mi sembra evidente che lo spostamento temporaneo delle "self-employed persons" debba essere rifiutato».

16. Agli atti figura anche la lettera 15 febbraio 1994, con la quale i ricorrenti nella causa a qua, prima di adire i tribunali del Belgio, hanno presentato una denuncia alla Commissione in relazione agli stessi fatti. Nelle sue osservazioni, la Commissione sostiene di avere inviato una lettera di diffida al Regno del Belgio in data 7 febbraio 1995 e, in assenza di risposta soddisfacente, di avere deciso di emettere un parere motivato il 13 dicembre dello stesso anno. Tuttavia, aggiunge la Commissione,

in considerazione del presente procedimento pregiudiziale, il parere motivato è stato sospeso. Orbene, faccio rilevare come la richiesta di restituzione dei contributi trattenuti indebitamente sia stata presentata al Tribunal du travail di Bruxelles in data 18 settembre 1995 e l'ordinanza con la quale il suddetto tribunale ha deferito le questioni pregiudiziali sia stata iscritta nel registro della Corte il 7 maggio 1997.

17. Non è mia intenzione, in queste riflessioni, criticare la Commissione per aver sospeso il procedimento per dichiarazione d'inadempimento avviato nei confronti del Regno del Belgio. Né desidero mettere in discussione l'esercizio che essa ha fatto, in tale circostanza, delle competenze attribuitele in forza degli artt. 155 e 169 del Trattato CE, dal momento che la Commissione è libera di decidere se avviare o no un procedimento per dichiarazione d'inadempimento e, dopo averlo avviato, se condurlo o no a termine. A questo riguardo, la Corte ha statuito che, tenuto conto del suo ruolo di custode del Trattato, la Commissione è la sola istituzione competente a decidere se sia opportuno iniziare un procedimento per la dichiarazione di un inadempimento e per quale comportamento od omissione imputabile allo Stato membro in questione tale procedimento deve essere intrapreso [11].

18. Va tuttavia ricordato che la Corte ha altresì dichiarato che « [la Commissione] ha il compito di vigilare d'ufficio (...) sull'applicazione, da parte degli Stati membri, del Trattato e delle norme adottate dalle istituzioni in forza di quest'ultimo e di far dichiarare l'esistenza di eventuali inadempimenti degli obblighi che ne derivano, allo scopo di farli cessare (...) » [12].

19. Dinanzi all'atteggiamento delle autorità belghe competenti in materia di previdenza sociale, che rifiutano di riconoscere la validità del modulo E 101 adottato dalla commissione amministrativa per facilitare l'adempimento, da parte degli Stati membri, delle disposizioni di cui ai regolamenti nn. 1408/71 e 574/72, ci si può chiedere se non sarebbe stato più opportuno, ai fini di un'applicazione efficace ed uniforme del diritto comunitario, che la Commissione avesse proseguito il procedimento già avviato, a prescindere dalla controversia a qua dinanzi ai giudici belgi, la cui realtà è innegabile, e dalla domanda di pronuncia pregiudiziale presentata alla Corte dal giudice chiamato a dirimere tale controversia.

V — Esame delle questioni pregiudiziali

20. Nel presente procedimento hanno presentato osservazioni scritte, nei termini stabiliti dall'art. 20 dello Statuto (CE) della Corte di giustizia, i ricorrenti e il resistente nella causa a qua, i governi francese, tedesco, olandese e del Regno Unito e la Commissione.

11 — Sentenza 11 agosto 1995, causa C-431/92, Commissione/Germania (Racc. pag. I-2189, punto 22).

12 — Ibidem, punto 21.

All'udienza, che ha avuto luogo il 22 ottobre 1998, sono comparsi, al fine di presentare osservazioni orali, i rappresentanti dei ricorrenti e del resistente nella causa a qua e i rappresentanti dei governi tedesco, francese, irlandese, olandese e del Regno Unito e della Commissione.

A — *Sulla prima questione*

21. Con la prima questione, i cui punti 1. e 2. devono, a mio parere, essere esaminati congiuntamente, il giudice nazionale chiede se l'espressione «un lavoro», che figura all'art. 14 bis, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, riguardi l'esercizio di qualsiasi attività economica, sia essa subordinata o autonoma. Qualora la Corte interpreti l'espressione predetta nel senso che riguardi solamente un lavoro autonomo, il giudice di rinvio chiede a quale normativa spetti precisarne la natura: al diritto previdenziale dello Stato membro in cui l'interessato svolge normalmente l'attività autonoma o a quello dello Stato membro in cui si è spostato per effettuare un lavoro.

22. I ricorrenti nella causa a qua sostengono che la nozione controversa, la cui definizione non figura in alcun articolo del regolamento n. 1408/71, comprende sia il lavoro subordinato sia il lavoro autonomo e che, al fine di evitare eventuali abusi, la Corte potrebbe precisare che, per potersi avvalere di questa disposizione, il lavoro prestato nel secondo Stato membro deve presentare una correlazione con l'attività esercitata nello Stato in cui l'interessato è stabilito. Qualora la Corte dovesse interpretare la nozione citata nel senso che si riferisce soltanto al lavoro autonomo, essi affermano che la normativa applicabile per qualificare tale natura dovrebbe essere quella dello Stato membro in cui la persona esercita di norma la propria attività autonoma.

23. Il TRM ritiene che la nozione predetta comprenda l'esercizio di qualsiasi attività economica a prescindere dalla sua qualificazione nel diritto del lavoro o nella normativa previdenziale, sempreché la sua durata non superi i dodici mesi e la persona che si avvale delle prestazioni del lavoratore sia la stessa durante l'intero periodo. Al pari dei ricorrenti, nel caso in cui la Corte non adottasse questa linea di interpretazione, esso propone che sia la normativa dello Stato membro in cui l'interessato esercita di norma l'attività autonoma a stabilire la natura del lavoro.

24. Il governo francese osserva che, anche se l'art. 14 bis, n. 1, lett. a), non lo precisa in modo esplicito, il termine "lavoro" va interpretato nel senso che si riferisce esclusivamente al lavoro autonomo e che spetta alla normativa previdenziale dello Stato membro in cui tale lavoro viene svolto determinare se si tratti di un'attività subordinata o autonoma.

25. Il governo tedesco e il governo dei Paesi Bassi concordano sul fatto che il termine «lavoro» designa solo le attività autonome

e che, per determinare se un lavoro sia prestato nell'ambito di un'attività subordinata o autonoma, si dovrà fare riferimento alla normativa dello Stato membro in cui tale lavoro viene svolto temporaneamente. Questa interpretazione sarebbe motivata dal fatto che l'art. 14 bis, n. 1, lett. a), prevede un'eccezione al principio generale dell'assoggettamento del lavoratore alla lex loci laboris, di cui possono avvalersi i lavoratori distaccati in un altro Stato membro solo se concorrono le condizioni seguenti: che il lavoro nel secondo Stato sia di carattere temporaneo, che la sua durata non sia superiore a dodici mesi e che durante il periodo in cui viene svolto il lavoro nell'altro Stato membro sia mantenuto un legame organico tra il lavoratore e lo Stato di origine.

Entrambi i governi manifestano preoccupazione riguardo al fenomeno dell'esportazione di mano d'opera proveniente dal Regno Unito, che la normativa di tale Stato qualifica come lavoratori autonomi (self-employed persons), ai quali l'ente di previdenza sociale rilascia il modulo E 101 attestante che la normativa britannica rimane applicabile in forza dell'art. 14 bis, n. 1, lett. a) del regolamento n. 1408/71. Con la copertura di tale certificato, tali lavoratori si sposterebbero tanto in Germania (dove si afferma che sessantamila persone si trovino in questa situazione) quanto nei Paesi Bassi, dove troverebbero impiego nel settore edile. I suddetti governi ritengono che se la Corte dovesse interpretare il termine «lavoro» nel senso che ricomprenda anche un'attività subordinata, siffatta pronuncia avrebbe conseguenze molto gravi, giacché tali lavoratori, rimanendo soggetti al diritto previdenziale britannico, verserebbero contributi previdenziali d'importo sensibilmente inferiore a quello dei contributi dei lavoratori subordinati di entrambi i paesi, il che, riducendo il costo del loro lavoro, creerebbe una situazione di concorrenza sleale.

26. Il governo del Regno Unito, per contro, ritiene che il termine controverso contempli sia un lavoro subordinato sia un lavoro autonomo la cui durata non sia superiore a dodici mesi. Nel caso in cui la Corte fosse di diverso parere, la natura del lavoro dovrebbe essere determinata applicando la normativa dello Stato membro in cui di norma è esercitata l'attività autonoma.

27. La Commissione ricorda, in primo luogo, che il regolamento (CEE) n. 1390/81 [13] (in prosieguo: il «regolamento n. 1390/81»), entrato in vigore il 1° luglio 1982, che estende ai lavoratori autonomi l'applicazione del regolamento n. 1408/71, è stato adottato dal Consiglio per assicurare a tali lavoratori la stessa protezione di cui godono i lavoratori subordinati.

Essa rileva poi che nella prima proposta presentata al Consiglio nel 1977 [14] la disposizione controversa disciplinava la situazione del lavoratore che esercita di norma la sua «attività professionale» nel territorio di uno Stato membro ed «effettua una prestazione di servizi» nel territorio di

13 — Regolamento (CEE) del Consiglio 12 maggio 1981, n. 1390, che estende ai lavoratori non salariati e ai loro familiari il regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 143, pag. 1).

14 — GU 1978, C 14, pag. 9.

un altro Stato membro. Nella seconda proposta, presentata nel 1978 [15], la formulazione era la seguente: «chi normalmente esercita un'"attività autonoma" nel territorio di uno Stato membro ed "effettua una prestazione di servizi" nel territorio di un altro Stato membro (...)». Secondo la Commissione era chiaro che l'ambito di applicazione della disposizione controversa doveva rimanere limitato alle attività esercitate in un altro Stato membro in veste di lavoratore autonomo. Il Consiglio ha tuttavia deciso di utilizzare il termine «lavoro» senza precisare, a differenza di quanto ha previsto per i lavoratori subordinati temporaneamente distaccati in un altro Stato membro e per i marittimi, se il lavoro dovesse essere svolto per conto di un'impresa o per conto proprio. Alla luce del testo definitivo adottato dal Consiglio, la Commissione ritiene che il termine «lavoro» contempli entrambe le forme di attività.

Per risolvere il problema degli eventuali abusi segnalati dai governi tedesco e olandese, la Commissione propone che lo Stato membro alla cui legislazione è soggetto il lavoratore imponga, per il rilascio del certificato E 101, che il beneficiario abbia di norma esercitato un'attività autonoma nel suo territorio e sia stato regolarmente iscritto al regime previdenziale dei lavoratori autonomi.

Nel caso in cui la Corte dovesse ritenere che il termine «lavoro» debba limitarsi al lavoro autonomo, la Commissione ritiene che competa alla normativa dello Stato membro nel cui territorio viene temporaneamente esercitata l'attività economica determinare la natura di quest'ultima.

28. Dopo la chiusura della fase scritta del procedimento, la Corte ha deciso di rivolgere quattro domande alla Commissione, impartendole per la risposta il termine del 31 luglio 1998. Essa le ha chiesto di precisare, in primo luogo, se la nozione di «prestazione di servizi», figurante nei testi delle sue proposte, coincidesse con la nozione di prestazione di servizi ai sensi degli artt. 59 e 60 del Trattato; in secondo luogo, se, a suo parere, i ricorrenti nella causa a qua avessero effettuato una prestazione di servizi nel significato da essa attribuito a questa nozione nelle sue proposte; in terzo luogo, se la nozione di lavoro svolto «per proprio conto», di cui all'art. 14 ter, n. 2, del regolamento 1408/71, coincidesse con la nozione di prestazione di servizi ai sensi degli artt. 59 e 60 del Trattato; infine, di precisare quale fosse o quali fossero le normative applicabili a un lavoratore che eserciti un'attività subordinata presso un'impresa stabilita in uno Stato membro e che, approfittando di un periodo di vacanza, si trasferisca in un altro Stato membro per svolgervi, autonomamente, un lavoro temporaneo.

29. Nella sua risposta la Commissione afferma che, quando ha adoperato l'espressione «prestazione di servizi» nelle sue proposte, intendeva riferirsi all'esercizio di un'attività considerata come attività autonoma dalla normativa previdenziale dello

15 — GU 1978, C 246, pag. 2.

Stato membro nel cui territorio è esercitata tale attività e non alla nozione di prestazione di servizi ai sensi degli artt. 59 e 60 del Trattato. Ne conseguirebbe che si dovrebbe ritenere che i ricorrenti nella causa a qua abbiano effettuato in Belgio una prestazione di servizi nel significato da attribuire all'espressione, così come figura in tali proposte, soltanto qualora la normativa belga considerasse l'attività esercitata in Belgio come attività autonoma. Per lo stesso motivo, si dovrebbe ritenere che la nozione di lavoro svolto «per proprio conto», di cui all'art. 14 ter, n. 2, del regolamento n. 1408/71, si riferisca all'attività considerata come tale dalla normativa previdenziale dello Stato membro di cui la nave batte bandiera. Per quanto riguarda il lavoratore subordinato che di norma svolge la sua attività lavorativa in uno Stato membro ed approfitta di un periodo di vacanza per spostarsi in un altro Stato membro in cui svolgere un lavoro autonomo, la Commissione ritiene che si tratti di un caso di esercizio simultaneo di più attività nel territorio di due Stati membri. Di conseguenza, se la normativa previdenziale dello Stato membro in cui viene esercitata l'attività considera quest'ultima come attività subordinata, si dovrà applicare l'art. 14, n. 2, del regolamento n. 1408/71, viceversa, se la stessa normativa considera tale attività come attività autonoma, la situazione sarà disciplinata dall'art. 14 quater.

30. Come rileva giustamente la Commissione nelle sue osservazioni scritte, l'art. 14 bis, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 non è ancora stato interpretato dalla Corte [16]. Per determinarne il significato si deve quindi fare riferimento tanto alla sua formulazione, tenendo conto del suo contesto, quanto all'obiettivo che esso persegue. Infatti, secondo la costante giurisprudenza della Corte, «quanto all'interpretazione delle norme sostanziali del regolamento [n. 1408/71], si deve (...) tener conto non solo della formulazione di tali norme, ma altresì del loro contesto e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui fanno parte» [17].

31. Con il coordinamento dei diversi regimi nazionali di previdenza sociale, attuato dal regolamento n. 1408/71, il Consiglio ha considerato soddisfatto l'obbligo impostogli dall'art. 51 del Trattato CE per l'instaurazione della libera circolazione dei lavoratori. All'epoca dei fatti controversi nella causa a qua, tale regolamento dedicava addirittura dieci articoli del suo Titolo II, dal 13 al 17 bis, in gran parte suddivisi in più paragrafi, alla determinazione della normativa applicabile ai lavoratori migranti. Tutte le disposizioni in questione hanno lo scopo di evitare, ricorrendo ad una tecnica di enumerazione minuziosa, ogni possibile conflitto di norme, sia positivo, in modo che il lavoratore non sia

16 — Tuttavia, è a tutt'oggi in attesa di soluzione da parte della Corte la causa C-3/98, Schacht, nella quale l'Hof van beroep di Gand (Belgio) chiede l'interpretazione della stessa norma. La questione pregiudiziale deferita è stata pubblicata nella GU 1988, C 72, pag. 9.

17 — Sentenza 13 marzo 1997, causa C-131/95, Huijbrechts (Racc. pag. I-1409, punto 16). V. vedano anche sentenze 1° aprile 1993, causa C-136/91, Findling Wälzlager (Racc. pag. I-1793, punto 11), e 2 giugno 1994, causa C-30/93, AC-ATEL Electronics Vertriebs (Racc. pag. I-2305, punto 21).

soggetto contemporaneamente a diverse normative, sia negativo, in modo che il lavoratore non sia privato di tutela previdenziale, in mancanza di normativa applicabile. Nella sua giurisprudenza, la Corte ha stabilito che «le disposizioni del titolo II del regolamento costituiscono un sistema completo ed uniforme di norme di conflitto volto a far sì che i lavoratori che si spostano all'interno della Comunità siano soggetti al regime previdenziale di un solo Stato membro, in modo da evitare l'applicazione cumulativa di normative nazionali e le complicazioni che possono derivarne» [18].

32. Il principio secondo cui il lavoratore migrante è soggetto alla normativa di un solo Stato membro è enunciato all'art. 13 del regolamento n. 1408/71. La Corte ha affermato che tale principio esclude, nella pratica, qualsiasi possibilità di applicare congiuntamente, per uno stesso periodo, diverse normative nazionali [19].

L'unica eccezione a questo principio è prevista dall'art. 14 quater, lett. b), applicabile alle persone che esercitano simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di diversi Stati membri e che si trovano in una delle situazioni menzionate nell'allegato VII, nel qual caso saranno soggette alla normativa di ciascuno degli Stati membri di cui trattasi [20].

33. La Corte ha rilevato che l'obbligo di applicare le norme di conflitto di cui al Titolo II implica, per gli interessati, che essi non hanno la facoltà di scegliere la normativa loro applicabile [21] e, per gli Stati membri, che essi non hanno la facoltà di determinare entro quali limiti sia applicabile la loro normativa o quella di un altro Stato membro [22].

34. L'altro grande principio su cui si fonda il Titolo II del regolamento n. 1408/71 è quello dell'assoggettamento del lavoratore migrante alla normativa dello Stato membro in cui esercita la sua attività economica (lex loci laboris). Secondo il disposto dell'art. 13, n. 2, la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla normativa di tale Stato anche se risiede in un altro Stato o l'impresa da cui dipende ha la propria sede in un altro Stato membro. Lo

18 — Sentenza Huijbrechts, citata alla nota 17, punto 17. V. anche sentenze 24 marzo 1994, causa C-71/93, Van Poucke (Racc. pag. I-1101, punto 22); 16 febbraio 1995, causa C-425/93, Calle Grenzshop Andresen (Racc. pag. I-269, punto 9), e 11 giugno 1998, causa C-275/96, Kuusijärvi (Racc. pag. I-3419, punto 28).

19 — Sentenza 5 maggio 1977, causa 102/76, Perenboom (Racc. pag. 815, punto 11).

20 — Nelle conclusioni da me presentate nelle cause decise con sentenze 30 gennaio 1997, cause C-340/94, De Jaeck (Racc. pag. I-461) e C-221/95, Hervein (Racc. pag. I-609), in particolare, rispettivamente, pagg. I-494 e I-634, ho proposto alla Corte, oltre alle soluzioni da fornire ai giudici che avevano posto le questioni pregiudiziali, di dichiarare invalidi l'art. 14 quater, lett. b), e l'allegato VII del regolamento n. 1408/71, nella parte in cui dispongono che la persona che esercita simultaneamente un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro ed un'attività autonoma nel territorio di un altro Stato membro è soggetta alla normativa di ciascuno di tali Stati.

21 — Sentenza 29 giugno 1994, causa C-60/93, Aldewereld (Racc. pag. I-2991, punti 18-20).

22 — Sentenze 10 luglio 1986, causa 60/85, Luijten (Racc. pag. 2365, punto 14); 3 maggio 1990, causa C-2/89, Kits van Heijningen (Racc. pag. I-1755, punto 20); 4 ottobre 1991, causa C-196/90, De Paep (Racc. pag. I-4815, punto 18), e Kuusijärvi, citata alla nota 18, punto 30.

stesso vale per le persone che esercitano un'attività autonoma, le quali sono soggette alla normativa dello Stato in cui lavorano anche se risiedono nel territorio di un altro Stato membro. La normativa applicabile ai lavoratori marittimi è quella dello Stato di cui batte bandiera la nave a bordo della quale esercitano la loro attività lavorativa.

35. Tale principio, com'è ovvio, prevede anche alcune eccezioni, disciplinate come tali dall'art. 14 per i lavoratori subordinati, dall'art. 14 bis per i lavoratori autonomi e dall'art. 14 ter per i lavoratori marittimi. Esaminiamo ora queste tre eccezioni.

36. L'applicazione dell'art. 14 è limitata ai lavoratori subordinati. Il n. 1 di tale articolo determina la normativa applicabile alla persona che lavora in uno Stato membro presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è distaccata in un altro Stato membro, per un periodo di breve durata, per svolgervi un lavoro per conto dell'impresa stessa. A condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi, periodo che, in determinate circostanze, può essere prolungato di altri dodici mesi, la persona rimane soggetta alla normativa del primo Stato membro. Il n. 2, di cui non approfondirò il contenuto in quanto non è pertinente per la soluzione del caso di specie, determina la normativa applicabile alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri.

37. Interpretando la disposizione che nel regolamento n. 3 [23] antecedente al regolamento n. 1408/71 corrispondeva all'attuale art. 14, n. 1, la Corte ha affermato che «l'eccezione (...) prevista (...) tende a superare gli ostacoli che possono impedire la libera circolazione dei lavoratori, ed a favorire l'integrazione economica, evitando al tempo stesso complicazioni amministrative per i lavoratori, le imprese e gli enti previdenziali. Se non si ammettesse questa eccezione, un'impresa con sede nel territorio di uno Stato membro sarebbe costretta ad iscrivere i suoi dipendenti, normalmente soggetti alla legislazione sociale dello Stato di cui trattasi, al regime previdenziale di altri Stati membri, ove i lavoratori fossero inviati per svolgervi lavori di breve durata. Del resto, nella maggior parte dei casi, il lavoratore sarebbe svantaggiato, in quanto le legislazioni nazionali escludono in genere che si possa fruire di determinate prestazioni sociali in base a brevi periodi di assicurazione» [24].

38. Gli artt. 14 bis e 14 ter sono stati aggiunti al regolamento n. 1408/71 dal regolamento n. 1390/81, che ha esteso il coordinamento dei regimi previdenziali degli Stati membri ai lavoratori non subordinati che si spostano all'interno della Comunità.

23 — Regolamento del Consiglio 25 settembre 1958, n. 3 (GU 1958, n. 30, pag. 561).

24 — Sentenza 17 dicembre 1970, causa 35/70, Manpower (Racc. pag. 1251, punti 10-12). V. inoltre sentenza 5 dicembre 1967, causa 19/67, Van der Vecht (Racc. pag. 407 e seguenti, in particolare pag. 423).

39. L'art. 14 bis, n. 1, determina la normativa applicabile alla persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro e si sposta in un altro Stato membro per un periodo di breve durata, per svolgervi un lavoro. A condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non sia superiore a dodici mesi, periodo che, in determinate circostanze, può essere prolungato di altri dodici mesi, la persona rimane soggetta alla legislazione del primo Stato. Questa è precisamente la disposizione controversa e che, in mancanza di chiarimenti da parte del legislatore, dà origine alle divergenti posizioni delle parti che hanno presentato osservazioni, in ordine al punto se la norma riguardi soltanto il lavoro autonomo o possa ricomprendere anche il lavoro subordinato.

Il n. 2, del quale non esaminerò il contenuto in quanto neanch'esso è pertinente per la soluzione del caso di specie, determina la normativa applicabile alla persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di due o più Stati membri.

40. L'ultima eccezione al principio generale dell'applicazione della lex loci laboris ai lavoratori migranti che esaminerò è quella figurante all'art. 14 ter, dedicato ai lavoratori marittimi. In questo caso, il legislatore riprende la terminologia abituale dell'intero Titolo II e prevede che, per rimanere soggetta alla normativa dello Stato membro in cui esercita l'attività subordinata, qualora sia distaccata dall'impresa da cui dipende normalmente per effettuare un lavoro a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, la persona debba effettuare tale lavoro per conto dell'impresa stessa. Parallelamente, il n. 2 di tale articolo prevede che, per rimanere soggetta alla normativa dello Stato membro nel quale esercita normalmente un'attività autonoma, qualora svolga un lavoro di breve durata a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, la persona deve svolgere tale lavoro per proprio conto.



41. Non vi è dubbio che esiste una simmetria tra l'art. 14, n. 1, applicabile alla persona che lavora in uno Stato membro per conto di un'impresa e viene distaccata in un altro Stato membro per svolgervi un lavoro per conto della stessa impresa, e l'art. 14 ter, n. 1, applicabile alla persona che lavora per conto di un'impresa dalla quale dipende normalmente a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro ed è distaccata per effettuare un lavoro per conto della stessa impresa a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro. In entrambi i casi, affinché la persona possa rimanere soggetta alla normativa previdenziale del primo Stato, la durata prevedibile del lavoro non può essere superiore a dodici mesi, periodo che, in determinate circostanze, può essere prolungato di altri dodici mesi, ed il lavoro nel secondo Stato membro dev'essere effettuato per conto della stessa impresa.

42. Tale simmetria si riflette nelle decisioni della commissione amministrativa nn. 128[25] e 162[26], concernenti l'applicazione degli artt. 14, n. 1, e 14 ter, n. 1. Nella prima si precisa che uno dei criteri decisivi per l'applicazione di entrambe le norme è rappresentato dall'esistenza di un legame organico tra il lavoratore e l'impresa che lo ha assunto e, in particolare, dal versamento della retribuzione nonché dalla conservazione del rapporto di dipendenza del lavoratore nei confronti di tale impresa.

La seconda stabilisce che il lavoro è considerato effettuato per conto dell'impresa del paese di invio allorché vi è la prova che tale lavoro è effettuato per la detta impresa e sussiste un legame organico tra il lavoratore e l'impresa che lo ha distaccato. Onde stabilire se tale legame organico sussiste e se il rapporto di subordinazione del lavoratore nei confronti dell'impresa che l'ha distaccato viene mantenuto, è necessario prendere in considerazione un insieme di elementi, tra cui in particolare la responsabilità in materia di assunzione, di contratto di lavoro, di licenziamento e di determinazione della natura del lavoro. La decisione prevede inoltre che l'ente competente dello Stato membro alla cui normativa l'interessato rimane soggetto comunichi al datore di lavoro e al lavoratore interessati le condizioni alle quali è subordinata la continuazione dell'assoggettamento del lavoratore distaccato alla sua normativa ed informi il datore di lavoro della possibilità di controlli durante tutto il periodo di distacco tesi a verificare che tale distacco non sia cessato, controlli che possono riguardare, in particolare, il pagamento dei contributi e il perdurare del legame organico.

43. Tuttavia, perché la persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro e si sposta in un altro Stato membro per svolgervi un lavoro temporaneo rimanga soggetta alla normativa del primo Stato, il legislatore non solo non ha previsto che tale lavoro sia anch'esso effettuato per proprio conto, ma non ha neppure inserito nel testo alcun indizio che permetta di interpretare la norma nell'uno o nell'altro senso.

44. Considerando che l'art. 14 bis è stato aggiunto quando il Consiglio ha apportato i necessari adeguamenti al regolamento n. 1408/71 al fine di renderlo applicabile anche ai lavoratori autonomi, vi è la tentazione di far riferimento, come sembra avere fatto la Commissione nelle sue proposte successive, alle nozioni di diritto di stabilimento di cui all'art. 52 del Trattato e di libera prestazione di servizi di cui agli artt. 59 e 60 del Trattato.

45. Orbene, tenuto conto del contesto in cui la norma è stata adottata, occorre chiedersi se sia concepibile che, risolven-

25 — Decisione della commissione amministrativa delle Comunità europee per la previdenza sociale dei lavoratori migranti 17 ottobre 1985, n. 128, concernente l'applicazione degli articoli 14, paragrafo 1, lettera a), e 14 ter, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio relativo alla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati (GU 1986, C 141, pag. 6).

26 — Decisione della commissione amministrativa delle Comunità europee per la previdenza sociale dei lavoratori migranti 31 maggio 1996, n. 162, concernente l'interpretazione degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio relativo alla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati (GU L 241, pag. 28).

dosi per l'uso della formula «un lavoro», il Consiglio abbia voluto indicare che tale nozione contempla soltanto un'attività autonoma.

46. A mio parere, non è questa l'interpretazione che occorre dare alla formula suddetta, per vari motivi:

— in primo luogo, perché il Consiglio non ha accolto le proposte della Commissione. Ritengo quindi che esso abbia deliberatamente fatto uso di un termine molto più generale di quelli che gli erano stati proposti;

— in secondo luogo, perché l'art. 14 ter, adottato contestualmente al precedente per determinare la normativa applicabile ai lavoratori marittimi che si trovano in situazioni analoghe, al n. 2 precisa, al contrario, che il lavoro svolto a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro dev'essere effettuato per proprio conto;

— in terzo luogo, perché non è necessario fare ricorso alle disposizioni del Trattato relative alla libera circolazione delle persone e alla libera prestazione di servizi per interpretare il regolamento n. 1408/71. Così ha dichiarato la Corte nella sentenza De Jaeck [27], dalla quale risulta che le nozioni di lavoratore subordinato e di lavoratore autonomo a cui fa riferimento il regolamento rinviano alle definizioni date dalle normative previdenziali degli Stati membri e prescindono dalla natura che l'attività esercitata possa avere ai sensi del diritto del lavoro. D'altro canto, nella sentenza Martínez Sala [28], la Corte ha affermato che, nell'ambito dell'art. 48 del Trattato e del regolamento (CEE) n. 1612/68 [29], deve considerarsi lavoratore la persona che, per un certo tempo, esegue a favore di un'altra e sotto la direzione di questa prestazioni in contropartita delle quali percepisce una remunerazione, mentre una persona possiede la qualità di lavoratore ai sensi del regolamento n. 1408/71 quando è assicurata, sia pure contro un solo rischio, in forza di un'assicurazione obbligatoria o facoltativa presso un regime previdenziale generale o speciale menzionato nell'art. 1, lett. a), del suddetto regolamento, e ciò indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro.

47. Poiché nel disciplinare la situazione della persona che di norma esercita un'attività autonoma in uno Stato membro e si sposta in un altro Stato membro per svolgervi un lavoro di breve durata il Consiglio non ha subordinato il diritto di

27 — Citata alla nota 20, punto 19.

28 — Sentenza 12 maggio 1998, causa C-85/96, Martínez Sala (Racc. pag. I-2691, punti 32 e 36).

29 — Regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU L 257, pag. 2).

tale persona a rimanere soggetta alla normativa del primo Stato per il periodo di distacco alla condizione che l'attività esercitata nel secondo Stato fosse anche esercitata per proprio conto, il legislatore comunitario ha inteso includere nella formula «un lavoro» qualsiasi attività economica, a prescindere dalla sua qualificazione ai sensi del diritto del lavoro e della normativa previdenziale del secondo Stato.

48. Nella sentenza De Jaeck [30], la Corte è giunta ad alcune conclusioni, utili per la soluzione del caso di specie, affermando che, benché le disposizioni del Titolo II del regolamento n. 1408/71 si riferiscano letteralmente alle persone che svolgono un'attività lavorativa subordinata o autonoma, e non ai lavoratori subordinati o autonomi, un'interpretazione logica e coerente dell'ambito di applicazione ratione personae del regolamento e del sistema di norme di conflitto da esso istituito impone di interpretare le nozioni di cui trattasi alla luce delle definizioni di cui all'art. 1, lett. a) del medesimo. Di conseguenza, così come lo status di lavoratore subordinato o autonomo, ai sensi degli artt. 1, lett. a), e 2, n. 1, del regolamento, risulta dal regime previdenziale nazionale al quale il detto lavoratore è iscritto, si devono intendere per attività subordinata e attività autonoma, ai sensi del Titolo II del regolamento, le attività lavorative considerate tali dalla normativa previdenziale vigente nello Stato membro nel cui territorio le attività vengono svolte.

30 — Citata alla nota 20, punti 22 e 23.

49. Conformemente a questi principi, tornando all'interpretazione dell'art. 14 bis, n. 1, lett. a), spetta alla normativa previdenziale dello Stato membro in cui di norma viene esercitata l'attività economica qualificarla come attività autonoma. Una volta stabilita la natura dell'attività in base alla normativa previdenziale dello Stato membro in cui viene esercitata, si potrà riconoscere all'interessato lo status di lavoratore autonomo.

50. I fatti della presente causa illustrano perfettamente il funzionamento dell'interpretazione logica e coerente dell'ambito di applicazione ratione personae del regolamento e del sistema di norme di conflitto configurato dalla Corte. I ricorrenti nella causa a qua esercitano di norma un'attività economica nel Regno Unito. In applicazione del principio generale, essi sono soggetti alla lex loci laboris, che, nel loro caso, è quella del Regno Unito. La normativa previdenziale di questo Stato membro considera tale attività come «attività autonoma»; per questo motivo, i ricorrenti sono «lavoratori autonomi» ai fini dell'applicazione del regolamento n. 1408/71. Se i ricorrenti avessero cessato di svolgere tale attività economica nel Regno Unito per andare ad esercitarla in Belgio, dal momento che la normativa previdenziale di quest'ultimo paese considera l'attività di cantante d'opera lirica come attività lavorativa subordinata, gli artisti avrebbero acquisito lo status di lavoratori subordinati ai fini dell'applicazione del regolamento. In entrambi i casi, le nozioni sono totalmente indipendenti dalla qualificazione che tale attività possa ricevere, in ciascuno Stato membro, ai sensi del diritto del lavoro.

Questo esempio dimostra la facilità con la quale la stessa attività può essere considerata di natura diversa dalla normativa previdenziale di due Stati membri. Ne consegue la necessità di un coordinamento, in modo che una sola normativa risulti applicabile al lavoratore migrante in tutte le situazioni in cui si può trovare, normativa che deve poter essere determinata in modo univoco ed uniforme in tutta la Comunità.

51. Come ho già rilevato in precedenza, il principio generale dell'assoggettamento del lavoratore alla lex loci laboris prevede alcune eccezioni che permettono al medesimo di rimanere soggetto, per un determinato periodo, alla normativa dello Stato membro in cui di norma viene esercitata l'attività. La prima condizione a cui è subordinato tale diritto impone che la durata prevedibile del lavoro che comporta lo spostamento in un altro Stato membro non sia superiore a dodici mesi, periodo che, in determinate circostanze, può essere prolungato di altri dodici mesi. Questa condizione si applica uniformemente a tutti i lavoratori.

Per i lavoratori subordinati, compresi quelli marittimi, la seconda condizione impone che il lavoro svolto durante lo spostamento sia effettuato per conto dell'impresa. Vorrei puntualizzare che, a mio parere, la condizione non si riferisce tanto al fatto che l'attività svolta nel secondo Stato sia un lavoro subordinato in senso stretto, quanto al fatto che deve continuare a sussistere un legame con la stessa impresa dalla quale il lavoratore dipende normalmente, così che il lavoratore distaccato non sia interessato dalla qualificazione che la normativa previdenziale del secondo Stato membro attribuisce all'attività concretamente esercitata nel territorio di quest'ultimo, giacché tale normativa non è quella applicabile.

Per i lavoratori marittimi che di norma esercitano un'attività autonoma, la seconda condizione prevede che il lavoro da effettuare a bordo di una nave battente bandiera di un altro Stato membro, durante lo spostamento, sia effettuato per proprio conto.

52. Tuttavia, ai lavoratori che di norma esercitano un'attività autonoma in uno Stato membro e che svolgono un lavoro nel territorio di un altro Stato membro, il regolamento n. 1408/71 non sembra imporre, perché possano rimanere soggetti alla normativa previdenziale del primo Stato, nessuna condizione oltre a quella secondo cui il lavoro dev'essere di breve durata.

53. Significa ciò forse che qualsiasi persona può, per esempio, iscriversi al regime di previdenza sociale dei lavoratori autonomi in uno Stato membro e spostarsi in un altro per svolgervi un lavoro nel settore edile nel corso di un anno, sostenendo che la normativa previdenziale del secondo Stato membro non le è applicabile in quanto essa rimane soggetta alla normativa del primo Stato?

54. Ritengo che l'art. 14 bis, n. 1, lett. a), non debba favorire siffatte elusioni fraudolente delle norme e che gli eventuali abusi possano verificarsi solo se non si presta sufficiente attenzione alla situazione imposta come condizione di base per l'applicazione della norma.

55. Vero è che, ai sensi dell'art. 13, n. 2, lett. b), del regolamento n. 1408/71, la legislazione applicabile alla persona che esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro è la normativa di questo Stato membro e che, una volta determinata la normativa applicabile, questa sarà l'unica alla quale tale persona rimane soggetta fintantoché la sua situazione non cambi.

Orbene, perché abbia luogo lo spostamento temporaneo che comporta i vantaggi descritti, previsto all'art. 14 bis, n. 1, lett. a), è inoltre previsto che l'interessato eserciti «di norma» l'attività autonoma in uno degli Stati membri. Mi sembra evidente che tale condizione non è soddisfatta da una persona che un giorno si iscriva al regime previdenziale dei lavoratori autonomi e il giorno seguente chieda il rilascio del modulo E 101 per recarsi a lavorare in un altro Stato membro avvalendosi della copertura di tale modulo.

56. Secondo una giurisprudenza costante, spetta alla disciplina legislativa di ciascuno Stato membro determinare i presupposti del diritto o dell'obbligo di affiliazione ad un regime di previdenza sociale o a questo o a quel ramo di tale regime, purché non venga operata al riguardo alcuna discriminazione fra i cittadini dello Stato ospitante e i cittadini di altri Stati membri [31].

Il diritto comunitario non entra nel merito dei presupposti stabiliti da ciascuno Stato membro per l'affiliazione all'uno o all'altro regime previdenziale da parte delle persone che esercitano attività economiche nel loro territorio. Tuttavia, allorché l'ente competente di uno Stato membro applica una disposizione del regolamento n.1408/71, quale è l'art. 14 bis, n. 1, lett. a), esso esercita una competenza conferitagli dal diritto comunitario, in quanto agisce nella sua veste di autorità investita del potere di concedere all'interessato un diritto a lui riconosciuto dal regolamento suddetto. Esso è quindi tenuto ad accertare che le condizioni stabilite da tale norma siano soddisfatte, prima di concedere all'interessato il diritto di rimanere soggetto alla normativa nazionale per il periodo di lavoro svolto in un altro Stato membro.

57. Occorre chiedersi quando si debbano considerare soddisfatte le condizioni previste per l'applicazione dell'art. 14 bis, n. 1,

31 — Sentenze 28 febbraio 1989, causa 29/88, Schmitt (Racc. pag. 581), e 20 ottobre 1993, causa C-297/92, Baglieri (Racc. pag. I-5211, punto 13).

lett. a)? A mio parere, tali condizioni sono varie:

— la prima è che l'attività autonoma che dà luogo all'affiliazione al relativo regime previdenziale dev'essere esercitata «di norma», il che dovrebbe escludere, fin dall'inizio, le affiliazioni di comodo;

— la seconda è che l'interessato si sposti nel territorio di un altro Stato membro dove «svolge un lavoro». La norma non parla di andare a lavorare né ad esercitare un'attività economica né usa qualsiasi altra espressione tra quelle possibili. Svolgere un lavoro significa portare a termine un'opera concreta e determinata, il cui contenuto è definito in anticipo e si può comprovare, come nel caso dei ricorrenti nella causa a qua, mediante i contratti corrispondenti;

— la terza, collegata alla precedente, è che la durata prevista del lavoro non sia superiore a dodici mesi, prorogabili al massimo di altri dodici mesi se a causa di circostanze imprevedibili il lavoro si protrae. La durata deve quindi essere prevista in anticipo e figurare nel certificato;

— la quarta è che deve trattarsi precisamente di un lavoro, il che esclude l'esecuzione di vari lavori successivi, sia a favore del medesimo che di diversi beneficiari, per i quali, a mio parere, sarebbe necessario il rilascio di singoli certificati;

— la quinta è implicita nella disposizione e consiste nel fatto che l'interessato deve mantenere, mentre svolge il lavoro nell'altro Stato, l'infrastruttura necessaria all'esercizio della sua attività, per minima che sia, che gli permetterà, al rientro, di continuare a svolgere normalmente la sua attività.

58. Se si confrontano i presupposti applicabili alle diverse tipologie di lavoratori, emerge che l'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, sebbene subordini il riconoscimento del diritto del lavoratore subordinato, spostatosi in un altro Stato membro, di rimanere soggetto alla normativa previdenziale del primo Stato alla condizione che il lavoro sia effettuato per conto della stessa impresa dalla quale dipende, non impone al lavoratore di avere normalmente esercitato l'attività subordinata nel primo Stato prima di essere spostato nell'altro Stato membro. In questa ipotesi si devono ricomprendere i lavoratori assunti nello Stato membro in cui l'impresa ha la propria sede o una propria succursale al fine di essere distaccati nell'altro Stato membro [32]. L'elemento determinante nel caso dei lavoratori subordinati è che vengano distaccati dall'impresa da cui dipendono normalmente, cioè che sussista un

32 — Questo punto è già stato chiarito dalla Corte nelle sentenze Van der Vecht e Manpower, citate alla nota 24.

legame organico tra l'impresa che dispone lo spostamento e il lavoratore.

59. Per contro, se si tratta di una persona che esercita un'attività autonoma in uno Stato e si sposta in un altro Stato membro per svolgervi un lavoro, l'art. 14 bis, n. 1, lett. a), richiede che l'attività autonoma *sia di norma esercitata* nel primo Stato affinché l'interessato possa rimanere soggetto alla normativa previdenziale di quest'ultimo. L'elemento determinante nel caso dei lavoratori che esercitano un'attività autonoma è che tale attività sia di norma esercitata in uno Stato membro. Vorrei ribadire che il soddisfacimento di questa condizione e il fatto che lo spostamento sia effettuato allo scopo di svolgere un determinato lavoro di durata prestabilita implicano che, durante tale periodo, il lavoratore deve mantenere l'infrastruttura organizzativa necessaria all'esercizio della sua attività nel suo paese d'origine, poiché altrimenti, una volta svolto il lavoro nell'altro Stato membro, difficilmente potrebbe rientrarvi e continuare ad esercitare normalmente la sua attività autonoma.

Per infrastruttura organizzativa intendo, per esempio, e senza voler essere esaustivo, i locali, il versamento dei contributi al regime di previdenza sociale, il pagamento di imposte, sia dirette sia relative all'attività professionale, il possesso di tessera professionale e di un numero di partita IVA, nonché l'iscrizione alla camera di commercio o ad organizzazioni professionali e il versamento delle rispettive quote. Tutti elementi che, naturalmente, vanno sottoposti ai necessari controlli, a cura dell'ente previdenziale competente dello Stato membro alla cui normativa è soggetto l'interessato, d'ufficio o su richiesta dell'ente previdenziale competente dello Stato membro nel quale viene svolto il lavoro.

60. Sulla scorta del ragionamento suesposto, propongo alla Corte di risolvere la questione sottopostale dal giudice nazionale dichiarando che l'espressione «un lavoro», di cui all'art. 14 bis, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, si riferisce all'esercizio di qualsiasi attività economica. Il fatto che la normativa previdenziale dello Stato membro in cui il lavoro viene svolto la consideri un'attività subordinata o un'attività autonoma è irrilevante ai fini dell'applicazione di tale norma.

B — *Sulla seconda questione*

61. Con la seconda questione, il giudice nazionale chiede sostanzialmente in che modo si debba determinare se una persona eserciti simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di più Stati membri, situazione contemplata dall'art. 14 quater del regolamento n. 1408/71.

62. I ricorrenti sostengono che, ai fini dell'applicazione dell'art. 14 quater, è necessario l'esercizio continuato e simultaneo di attività in due Stati membri per un

periodo di durata indeterminata, ma, in ogni caso, più lungo di quello da essi trascorso in Belgio per la rappresentazione di un'opera lirica; inoltre, sia l'attività autonoma sia l'attività subordinata devono avere carattere permanente piuttosto che temporaneo e devono essere esercitate nell'ambito di una certa integrazione stabile e continua nell'economia di entrambi gli Stati.

63. Secondo il TRM, l'art. 14 quater disciplina situazioni caratterizzate da una certa permanenza mentre l'art. 14 bis si riferisce a situazioni di breve durata. Per tale motivo, esso propone di interpretare l'«esercizio simultaneo» di attività, disciplinato dall'art. 14 quater, nel senso che l'interessato sia soggetto alla normativa previdenziale per l'attività subordinata che svolge nel territorio di uno o più Stati membri per un periodo di durata prevedibile superiore a dodici mesi e rimanga simultaneamente soggetto alla normativa previdenziale per l'attività autonoma che esercita nel territorio di uno o più Stati membri durante lo stesso periodo.

64. Il governo francese ritiene che l'esercizio simultaneo di un'attività subordinata e di un'attività autonoma in due o più Stati membri abbia luogo quando, a motivo dell'esercizio di tali attività, l'interessato sia contemporaneamente soggetto alle normative previdenziali di due o più Stati membri applicabili ai lavoratori subordinati e ai lavoratori autonomi.

65. Il governo tedesco, da parte sua, ritiene che si possa parlare di attività esercitate «simultaneamente» in due Stati membri quando l'interessato lavora con una certa regolarità e in modo alternato in ciascuno di tali Stati e non quando, come nel caso degli artisti di cui alla causa a qua, il lavoro dell'interessato si limiti a uno o due ingaggi in un altro Stato membro.

66. Il governo olandese osserva che, per determinare se una persona eserciti «simultaneamente» più attività in diversi Stati membri ai sensi dell'art. 14 quater, si devono valutare, in ciascun caso, diverse circostanze: se l'esercizio di attività in due o più paesi faccia parte del normale programma lavorativo di una persona, se tali attività siano esercitate con regolarità, e se si tratti di attività concrete. Applicando tali criteri, esso giunge alla conclusione che l'art. 14 quater del regolamento n. 1408/71 non si applica ai ricorrenti nella causa a qua, giacché questi hanno lavorato in Belgio soltanto mentre era in scena l'opera in cui si sono esibiti e sono poi rientrati nel proprio paese d'origine al termine delle rappresentazioni.

67. Il governo del Regno Unito sostiene che l'art. 14 quater si applica ad una persona che combina un'attività autonoma in uno Stato con un'attività subordinata in un altro Stato membro in modo durevole e permanente.

68. La Commissione ritiene che il criterio determinante per stabilire se sussista un esercizio simultaneo di attività ai sensi dell'art. 14 quater sia l'esercizio ripetuto in modo regolare e prevedibile delle attività in due o più Stati membri durante un periodo determinato, che può essere tanto di un mese quanto di diversi anni. A tal fine, è irrilevante la durata del periodo in cui il lavoratore esercita la sua attività in modo parallelo o secondo un'alternanza regolare, senza che tale doppia attività sia necessariamente limitata nel tempo.

69. Credo che, per interpretare l'art. 14 quater del regolamento n. 1408/71, e più in concreto per determinare in quali circostanze una persona eserciti simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di più Stati membri, si debba fare ancora una volta ricorso alla sua formulazione letterale, tenendo conto del contesto in cui si colloca.

70. Esaminando la sua formulazione letterale, rilevo che la norma impone che l'attività subordinata e l'attività autonoma siano esercitate in più Stati membri simultaneamente. Si tratta, peraltro, dell'unica condizione posta.

Questa situazione, nella misura in cui determina la normativa applicabile alla persona che esercita attività economiche in due o più Stati membri, è comparabile a quelle disciplinate dall'art. 14, n. 2, riferentesi alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri, e dall'art. 14 bis, n. 2, riferentesi alla persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di due o più Stati membri.

71. Sussiste, tuttavia, una differenza sostanziale tra l'art. 14 quater, da un lato, e gli artt. 14 e 14 bis, dall'altro. Il primo impone solo che le attività siano esercitate simultaneamente, senza che l'una o l'altra attività debba essere di norma esercitata né in uno né in più Stati membri, mentre gli altri due precetti prevedono che le attività siano di norma esercitate in entrambi gli Stati.

72. Nella pratica, l'applicazione di questa disposizione dipenderà, in primo luogo, dal fatto che il distacco della persona non rientri nell'ambito né dell'art. 14, n. 1, lett. a), né dell'art. 14 bis, n. 1, lett. a), poiché in entrambi i casi rimane applicabile la normativa dello Stato membro nel quale è stato assunto, se si tratta di un lavoratore subordinato o, viceversa, quella dello Stato membro in cui di norma esercita l'attività autonoma, senza che la normativa dello Stato membro nel quale è effettuato il lavoro temporaneo possa influire sulla qualificazione della natura del lavoro.

73. In secondo luogo, alla luce della sentenza De Jaeck [33], rientrerà nell'ambito di applicazione di tale disposizione la persona che svolga un'attività economica in uno Stato membro, la cui normativa previdenziale consideri tale attività come autonoma ai fini dell'affiliazione al regime applicabile a tali lavoratori e che eserciti simultaneamente un'attività economica in un altro Stato membro, la cui normativa previdenziale consideri tale attività come subordinata ai fini dell'affiliazione al regime applicabile a tali lavoratori.

L'esempio del signor Hervein, cittadino francese domiciliato in Francia, che aveva esercitato in varie società stabilite in Francia e in Belgio funzioni di presidente-direttore generale e di amministratore o amministratore delegato ed era considerato lavoratore subordinato dalla normativa previdenziale francese, mentre la normativa previdenziale belga lo considerava un lavoratore autonomo, illustra bene le circostanze nelle quali si applica l'art. 14 quater [34].

74. Se sono soddisfatte queste condizioni, concordo con la Commissione nel ritenere che sia irrilevante la durata del periodo in cui l'attività viene esercitata in parallelo o con alternanza regolare, senza che tale doppia attività sia necessariamente limitata nel tempo.

75. Per i motivi suesposti, propongo alla Corte di risolvere la seconda questione sottopostale dal giudice nazionale nel senso che una persona esercita simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di più Stati membri, ai sensi dell'art. 14 quater del regolamento n. 1408/71, quando, non trovandosi in alcuna delle situazioni contemplate dall'art. 14, n. 1, e dall'art. 14 bis, n. 1, svolga un'attività economica in uno Stato membro la cui normativa previdenziale consideri tale attività come subordinata ai fini dell'affiliazione al regime applicabile a tali lavoratori, ed eserciti simultaneamente un'attività economica in un altro Stato membro la cui normativa previdenziale consideri tale attività come autonoma ai fini dell'affiliazione al regime applicabile a tali lavoratori.

C — *Sulla terza questione*

76. Con la terza questione, che ritengo vada esaminata nel suo complesso, il giudice nazionale chiede quali siano gli effetti giuridici del certificato il cui rilascio è previsto, in particolare, dagli artt. 11 bis e 12 bis, n. 7, del regolamento n. 574/72; in sostanza, se tale certificato sia atto a conferire diritti o si tratti di un documento puramente dichiarativo, e se si debba attribuire ad esso l'attitudine a produrre effetti retroattivi.

33 — Sentenza citata alla nota 20.

34 — V. sentenza 30 gennaio 1997, causa C-221/95, Hervein e Hervillier (Racc. pag. I-609) e conclusioni da me presentate in tale causa in data 11 luglio 1996 (Racc. 1997, pagg. I-611 e segg.).

77. I ricorrenti nella causa a qua sostengono che il modulo rilasciato dall'ente competente ha, prima facie, efficacia vincolante per l'ente previdenziale dell'altro Stato membro, come pure per la persona che si avvale delle prestazioni dell'interessato, in quanto determina la normativa applicabile e delimita il periodo durante il quale l'interessato rimane soggetto a tale normativa Nel caso in cui l'ente previdenziale del secondo Stato membro nutra dubbi in merito alla validità o al contenuto del certificato, essa deve, se non vuole tenere conto dello stesso, contattare l'ente previdenziale che lo ha emesso al fine di verificare entrambe le informazioni. Se i due enti non trovano un accordo, l'ente del secondo Stato deve rivolgersi alla commissione amministrativa. Fintantoché quest'ultima non invalidi l'efficacia vincolante del certificato, esso continuerà ad avere effetto per l'ente previdenziale del secondo Stato membro.

78. Il TRM sostiene che non gli si può imporre di accettare il certificato, in quanto si tratterebbe di un documento il cui destinatario è l'ente previdenziale belga, che si rifiuterebbe di accettarlo. A suo parere, esso ha efficacia vincolante solo nei confronti dell'ente previdenziale dello Stato membro nel quale si svolge il lavoro, in quanto lo qualifica come lavoro autonomo e determina la normativa applicabile. Tale efficacia vincolante durerebbe finché il certificato non viene ritirato o modificato dall'ente previdenziale che lo ha rilasciato o non viene annullato o modificato da una decisione giurisdizionale. Se il modulo E 101 viene rilasciato o presentato successivamente all'inizio del lavoro nell'altro Stato membro, esso non avrebbe efficacia vincolante né produrrebbe effetti retroattivi.

79. Il governo francese ritiene che l'ente previdenziale dello Stato membro nel quale si svolge il lavoro debba considerare valide le indicazioni contenute nel modulo E 101, emesso dall'ente previdenziale dello Stato membro in cui risiede l'interessato, e che tale modulo possa produrre effetti retroattivi.

80. Il governo tedesco osserva che il certificato controverso, poiché attesta che l'interessato rimane soggetto alla normativa dello Stato membro dell'ente previdenziale che lo ha rilasciato, è vincolante solo nei confronti di tale ente e non di quello dello Stato membro in cui si svolge il lavoro, il quale non ha preso parte all'operazione. A queste condizioni, il modulo E 101 potrebbe avere efficacia per un periodo anteriore al suo rilascio o alla sua presentazione.

81. Il governo olandese ritiene che il modulo E 101 non abbia efficacia vincolante né nei confronti dell'ente previdenziale dello Stato membro nel cui territorio è esercitata l'attività né nei confronti della persona che si avvale delle prestazioni, ma che esso stabilisca una presunzione del fatto che si tratti di una situazione contemplata dal Titolo II del regolamento 1408/71.

Tuttavia, l'ente previdenziale del luogo in cui si svolge il lavoro avrebbe la facoltà di accertare se la persona alla quale è stato rilasciato il modulo svolga un lavoro che non coincide con le informazioni attestate. Se la situazione di fatto corrisponde ai dati indicati nel modulo, quest'ultimo potrebbe avere effetti retroattivi.

82. La posizione del governo del Regno Unito si differenzia da quella di tutte le parti che hanno presentato osservazioni nel presente procedimento, in quanto esso propone alla Corte un'interpretazione secondo la quale il modulo E 101 avrebbe efficacia vincolante nei confronti dell'ente previdenziale dello Stato membro in cui si svolge il lavoro e anche nei confronti della persona che si avvale delle prestazioni nel secondo Stato membro, fintantoché non venga ritirato dall'ente previdenziale che lo ha rilasciato; esso sostiene inoltre che il detto modulo ha effetti retroattivi quando i periodi certificati sono già decorsi al momento del rilascio o della presentazione.

83. La Commissione, dal canto suo, ritiene che il modulo controverso non costituisca una prova incontrovertibile per l'ente previdenziale dell'altro Stato membro né per la persona che si avvale delle prestazioni dell'interessato.Essa sostiene anche che, sebbene il rilascio del modulo dopo l'inizio del lavoro nell'altro Stato membro, o persino dopo la sua conclusione, possa sollevare ragionevoli dubbi tanto per l'ente previdenziale di tale Stato quanto per la persona che impiega il lavoratore, creando altresì evidenti problemi amministrativi, non si può escludere che esso possa avere effetti retroattivi.

84. Gli artt. 11 bis e 12 bis, n. 7, del regolamento n. 574/72 dispongono che l'ente previdenziale designato dalle autorità competenti dello Stato membro la cui normativa sia applicabile rilasci un certificato attestante, tra l'altro, che il lavoratore rimane soggetto a tale normativa. Assolvendo un compito ad essa attribuito dall'art. 2 del regolamento n. 574/72, la commissione amministrativa ha predisposto vari modelli di formulari, il cui scopo consiste nell'agevolare l'applicazione dei regolamenti nn. 1408/71 e 574/72. Il certificato relativo alla normativa applicabile corrisponde al modulo E 101 che, insieme a diversi altri, è stato adottato dalla commissione amministrativa con la decisione n. 130 [35].

85. Nella sentenza Knoeller [36], la Corte ha dichiarato che gli artt. 33 e 34 del regolamento n. 4 [37], antecedente al regolamento n. 574/72, come pure le decisioni prese dalla commissione amministrativa per quanto concerne il modulo E 26 (che certifica i periodi coperti da assicurazione e corrisponde all'attuale modulo E 205) [38], vanno interpretati alla luce degli artt. 48-51 del Trattato, che costituiscono il fondamento, l'ambito normativo e il limite dei regolamenti adottati in materia previdenziale. Tali articoli, ha aggiunto la Corte, mirano a favorire la libera circolazione dei lavoratori all'interno del mercato comune consentendo loro, fra l'altro, di far valere i

35 — Citata alla nota 10.

36 — Sentenza 11 marzo 1982, causa 93/81, Knoeller (Racc. pag. 951, punto 9).

37 — Regolamento del Consiglio 3 dicembre 1958, n. 4, che determina le modalità di applicazione del regolamento n. 3 (GU 1958, 30, pag. 597).

38 — Il modello attualmente in vigore è stato approvato con decisione della commissione amministrativa delle Comunità europee per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti 27 novembre 1995, n. 158, relativa ai moduli necessari all'applicazione dei regolamenti (CEE) n. 1408/71 e (CEE) n. 574/72 del Consiglio (E 201-E215) (GU 1996, L 336, pag. 1).

diritti derivanti dai periodi di attività lavorativa compiuti in Stati membri diversi. Il valore giuridico del modulo E 26 va quindi valutato in maniera da non mettere a repentaglio l'effetto utile degli articoli suddetti e dei regolamenti riguardanti i diritti dei lavoratori migranti in materia previdenziale.

86. Come ho già rilevato, il modulo E 101 è destinato a certificare la normativa applicabile e, per quanto riguarda il caso di specie, si applica alle situazioni contemplate dall'art. 14, n. 1, lett. a), dall'art. 14 bis, n. 1, lett. a), e dall'art. 14 quater, n. 1, lett. a). Esso consta di due pagine: la prima è compilata dall'ente previdenziale competente dello Stato membro alla cui normativa il lavoratore è soggetto, e l'altra, sul retro del foglio, contiene le istruzioni. I dati certificati, riprendendo la terminologia che figura nella versione spagnola del modulo, sono i seguenti:

— lo status del lavoratore, cioè se sia subordinato o autonomo;

— i dati personali del lavoratore, l'indirizzo abituale e il numero di matricola;

— i dati relativi all'indirizzo del datore di lavoro o al luogo in cui è esercitata l'attività autonoma;

— la durata presunta, espressa da data a data, del periodo in cui il lavoratore sarà distaccato o svolgerà un'attività autonoma;

— il nome e l'indirizzo dello stabilimento presso il quale viene svolta l'attività;

— il paese alla cui legislazione rimane soggetto l'interessato, specificando la disposizione del regolamento n. 1408/71 applicabile al periodo di distacco, la data di inizio e la data prevista di conclusione.

Nell'ultimo paragrafo, riservato all'ente previdenziale che rilascia il certificato, devono figurare: denominazione, indirizzo, data di rilascio del documento, firma della persona autorizzata e timbro dell'ente.

87. Sul retro sono riportate avvertenze per il lavoratore e per l'ente previdenziale competente del luogo di dimora. Per quanto riguarda l'ente previdenziale dello Stato membro alla cui normativa il lavoratore è soggetto, si indica solo che essa deve compilare il modulo, a richiesta del lavoratore o del suo datore di lavoro, e

consegnarlo al richiedente. Si aggiunge che egli dovrà inoltre trasmettere un esemplare del certificato all'ONSS di Bruxelles, nel caso in cui il lavoratore sia distaccato in Belgio.

88. Esaminando i moduli E 101 prodotti agli atti e relativi allo spostamento in Belgio dei ricorrenti nella causa a qua per partecipare alla rappresentazione di un'opera lirica a Bruxelles, rilevo che sono stati rilasciati e timbrati dal «Department of Social Security, Overseas Branch» di Newcastle upon Tyne, che era, all'epoca dei fatti, l'ente previdenziale designato dall'autorità competente dello Stato membro interessato, conformemente alla modifica introdotta nel punto 1 della rubrica L dell'allegato 10 del regolamento n. 547/72 dal regolamento (CEE) n. 2195/91 [39]. Tali moduli indicano in sostanza che gli interessati rimangono soggetti alla normativa britannica durante il distacco, la cui durata risulta inoltre dai dati indicati nei contratti dei ricorrenti.

Sembra quindi che concorrano le condizioni previste dall'art. 14 bis, n. 1, lett. a), che ho illustrato nell'ambito dell'esame della prima questione pregiudiziale, cioè si tratta di persone che di norma esercitano un'attività autonoma nel Regno Unito, si spostano per svolgere un'attività concreta, il cui contenuto è specificato in un contratto e la cui durata, da data a data, è nota in anticipo.

Il rilascio di tale modulo a favore di un affiliato, in cui si dichiara che la propria normativa previdenziale rimane applicabile per la durata del lavoro effettuato in un altro Stato membro, significa, nella pratica, non solo che il lavoratore distaccato è esente dall'obbligo di versare contributi nel secondo Stato, ma anche che l'ente del primo Stato si fa carico della sua copertura previdenziale.

89. Nelle conclusioni presentate nella causa Calle Grenzshop Andresen [40], che sottoscrivo nella loro interezza, l'avvocato generale Lenz ha formulato un parere esauriente e ben motivato sugli effetti giuridici che il modulo E 101 è chiamato a produrre.

90. Il suo ragionamento era motivato in tale causa dal fatto che il giudice nazionale proponente presumeva che il modulo E 101, prodotto nella causa a qua, promanasse da un'autorità non competente al rilascio. La differenza tra quella causa e il caso di specie risiede nel fatto che è ora l'ente previdenziale belga che si rifiuta categoricamente di accettare la validità dei moduli E 101, non già in circostanze concrete, in quanto siano sorti dubbi in merito alla realtà dei fatti certificati, bensì sistematicamente, in tutti i casi in cui i moduli siano rilasciati da un'ente compe-

39 — Regolamento (CEE) del Consiglio 25 giugno 1991, n. 2195, che modifica il regolamento (CEE) n. 1408/71 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, e il regolamento (CEE) n. 574/72 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 (GU L 206, pag. 2).

40 — Conclusioni presentate nella causa Calle Grenzshop Andresen, citata alla nota 18 (Racc. 1995, pagg. I-271 e segg., in particolare pagg. I-282 e segg.).

tente del Regno Unito a favore di persone che esercitano un'attività autonoma in tale Stato membro.

91. Come rileva molto bene l'avvocato generale Lenz nelle conclusioni citate, «se la dichiarazione dell'autorità competente di uno Stato membro potesse essere rimessa in discussione senza alcuna formalità dall'autorità competente di un altro Stato membro, verrebbe meno il fine stesso della formale assunzione di prova tramite una dichiarazione vincolante, relativa alla legislazione applicabile. Si metterebbe inoltre in pericolo uno dei principi basilari del regolamento n. 1408/71, cioè l'applicabilità della legislazione di *un solo* Stato membro» [41].

92. D'altro canto, nella sentenza Romano [42], in cui si trattava di stabilire la validità della decisione n. 101 della commissione amministrativa riguardante la data da prendere in considerazione per determinare il tasso di conversione da applicare per il calcolo di talune prestazioni, la Corte ha dichiarato che un organo come la commissione amministrativa non può essere autorizzato dal Consiglio ad adottare atti di carattere normativo e che una decisione della commissione amministrativa, pur potendo fornire un aiuto agli enti previdenziali incaricati di applicare il diritto comunitario in questo campo, non è tale da obbligare i detti enti a seguire determinati metodi o ad adottare determinate interpretazioni allorché procedono all'applicazione delle norme comunitarie.

93. Ritengo quindi che un modulo che presenti tutte le caratteristiche descritte, adottato dalla commissione amministrativa al fine di agevolare l'applicazione del regolamento n. 1408/71, produca solo effetti dichiarativi, ma goda di una presunzione di validità juris tantum rispetto alle informazioni che attesta ed abbia efficacia vincolante nei confronti dell'ente competente dello Stato membro nel quale il lavoratore si sposta per svolgere un lavoro temporaneo.

A mio parere, il certificato rilasciato dall'ente competente di uno Stato membro, relativo alla normativa applicabile, può avere come destinatario soltanto le autorità nazionali dell'altro Stato membro in senso lato e, più precisamente, l'ente previdenziale competente di tale Stato. Per questo motivo, la persona che si avvale temporaneamente delle prestazioni del lavoratore può essere vincolata dal modulo E 101 nel senso citato se la normativa previdenziale nazionale la designa come ente competente in quel caso concreto [43].

94. Nella sentenza Knoch [44], la Corte ha risolto varie questioni pregiudiziali sottopostele dal Bundessozialgericht, che chie-

41 — Ibidem, paragrafo 61.

42 — Sentenza 14 maggio 1981, causa 98/80, Romano (Racc. pag. 1241, punto 20).

43 — V., per esempio, sentenza 3 giugno 1992, causa C-45/90, Paletta (Racc. pag. I-3423). In forza del diritto della Repubblica federale di Germania, il datore di lavoro è l'ente competente per il pagamento delle prestazioni in denaro durante le prime sei settimane di malattia.

44 — Sentenza 8 luglio 1992, causa C-102/91, Knoch (Racc. pag. I-4341, punti 53 e 54).

deva, tra l'altro, se l'attestato contemplato all'art. 84, n. 2, del regolamento n. 574/72, applicabile ai lavoratori subordinati disoccupati residenti, durante il loro ultimo impiego, in uno Stato membro diverso dallo Stato competente, fosse vincolante per l'ente competente e per i giudici di un altro Stato membro. Dopo aver ricordato che tale attestato è un modulo uniforme predisposto dalla commissione amministrativa, i cui atti non possono avere carattere normativo, la Corte ha dichiarato che l'ente competente dello Stato membro nel quale risiede l'interessato, o il giudice nazionale nell'ambito di un procedimento giudiziario, restano pienamente liberi di verificare il contenuto di questo attestato e che, di conseguenza, l'attestato rilasciato conformemente all'art. 84, n. 2, del regolamento n. 574/72 non costituisce prova incontrovertibile per l'ente di un altro Stato membro competente in materia di disoccupazione né nei confronti dei giudici di questo stesso Stato.

95. Se si dimostra che, in un caso concreto, il modulo E 101 contiene errori materiali o se l'ente competente di uno Stato membro lo ha rilasciato sulla scorta di fatti che non corrispondono alla realtà, il certificato dev'essere annullato dall'ente medesimo, il quale dovrà riesaminare, a partire da tale momento, quale sia la normativa applicabile all'interessato durante il periodo di cui trattasi. Pertanto, nulla impedisce la comunicazione tra gli enti competenti degli Stati membri qualora sorgano dubbi sull'applicabilità di una disposizione ad un caso concreto e sulla prova prodotta dall'interessato.

96. Per quanto riguarda la durata nel tempo dell'efficacia vincolante del modulo E 101, né le disposizioni dei regolamenti nn. 1408/71 e 574/72 né le decisioni finora adottate dalla commissione amministrativa prevedono un termine per il rilascio del certificato relativo alla normativa applicabile né un termine entro il quale esso produce effetti.

Rilevo tuttavia che il certificato attesta che, nel periodo compreso tra due date concrete, l'interessato rimane soggetto alla normativa dello Stato membro nel quale di norma esercita un'attività autonoma e che nel modulo figura anche la data di rilascio. Trattandosi di una dichiarazione che riguarda un periodo determinato, non vedo alcuna ragione per ritenere che i suoi effetti siano limitati nel tempo, nel senso che esso cessi di avere efficacia dopo il decorso di un certo periodo di tempo.

97. Credo che lo stesso ragionamento valga per i suoi eventuali effetti retroattivi, tanto più che l'art. 1 della decisione n. 126[45] della commissione amministrativa dispone che l'istituzione di cui agli artt. 11 e 11 bis del regolamento n. 574/72 è tenuta a

45 — Decisione della commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti 17 ottobre 1985, n. 126, relativa all'applicazione degli articoli 14, paragrafo 1, lettera a), 14 bis, paragrafo 1, lettera a), 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 (GU 1986, C 141, pag. 3).

rilasciare un attestato concernente la normativa applicabile (formulario E 101), anche se il rilascio di tale attestato è richiesto dal lavoratore di cui, tra l'altro, all'art. 14 bis, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 dopo l'inizio dell'attività svolta nel territorio di uno Stato membro che non sia lo Stato competente.

Se l'attestato è rilasciato dopo l'inizio di un lavoro, o persino al termine del lavoro se si tratta di un'attività di durata molto breve, il documento avrà quindi effetti retroattivi per quanto riguarda il periodo indicato nell'attestato.

98. Propongo quindi alla Corte di risolvere la terza questione nel senso che il modulo E 101 ha solo effetti dichiarativi, ma gode di una presunzione di validità juris tantum rispetto alle informazioni che attesta e ha efficacia vincolante nei confronti dell'ente competente dello Stato membro nel quale il lavoratore si sposta per svolgere un lavoro temporaneo. La persona che si avvale delle prestazioni del lavoratore può essere obbligata ad assolvere gli obblighi derivanti da tale modulo soltanto se la normativa nazionale in materia di previdenza sociale la designi come ente competente nel caso concreto. Poiché le disposizioni esaminate non prevedono alcun termine per il rilascio del modulo E 101 né un termine entro il quale esso produce effetti, non vi è motivo di limitare il periodo di validità di tale modulo né di negarne gli effetti retroattivi.

VI — Conclusione

99. Alla luce delle considerazioni suesposte, propongo alla Corte di giustizia di risolvere come segue le questioni pregiudiziali sottopostele dal Tribunal du travail di Bruxelles:

«1) L'espressione "un lavoro", di cui all'art. 14 bis, 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, nella versione modificata ed aggiornata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno

1983, n. 2001, modificato a sua volta dal regolamento (CEE) del Consiglio 11 dicembre 1986, n. 3811, si riferisce all'esercizio di qualsiasi attività economica. Il fatto che la normativa previdenziale dello Stato membro in cui il lavoro viene svolto la consideri un'attività subordinata o un'attività autonoma è irrilevante ai fini dell'applicazione di tale norma.

2) Una persona esercita simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di più Stati membri, ai sensi dell'art. 14 quater del regolamento n. 1408/71, quando, non trovandosi in alcuna delle situazioni contemplate dall'art. 14, n. 1, e dall'art. 14 bis, n. 1, svolga un'attività economica in uno Stato membro la cui normativa previdenziale consideri tale attività come subordinata ai fini dell'affiliazione al regime applicabile a tali lavoratori, ed eserciti simultaneamente un'attività economica in un altro Stato membro la cui normativa previdenziale consideri tale attività come autonoma ai fini dell'affiliazione al regime applicabile a tali lavoratori.

3) Il modulo E 101 ha solo effetti dichiarativi, ma gode di una presunzione di validità juris tantum rispetto alle informazioni che attesta e ha efficacia vincolante nei confronti dell'ente competente dello Stato membro nel quale si sposta il lavoratore per svolgere un lavoro temporaneo. Tale modulo può essere vincolante nei confronti della persona che si avvale delle prestazioni del lavoratore soltanto se la normativa nazionale in materia di previdenza sociale la designi come ente competente nel caso concreto. Poiché le disposizioni esaminate non prevedono alcun termine per il rilascio del modulo E 101 né un termine entro il quale esso produce effetti, non vi è motivo di limitare il periodo di validità di tale modulo né di negarne gli effetti retroattivi».