

Causa C-784/19**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

22 ottobre 2019

Giudice del rinvio:

Administrativen sad Varna (Tribunale amministrativo di Varna, Bulgaria)

Data della decisione di rinvio:

4 ottobre 2019

Ricorrente nel procedimento principale:

«TEAM POWER EUROPE» EOOD

Resistente nel procedimento principale:

Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna (Direttore della Direzione territoriale di Varna dell' Agenzia nazionale delle entrate, Bulgaria)

Oggetto del procedimento

Ricorso proposto contro la decisione amministrativa di diniego di rilasciare un certificato che attesti le disposizioni normative cui sia soggetta una persona che esercita un'attività lavorativa subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro ivi stabilito e che sia stata distaccata da tale datore di lavoro in un altro Stato membro per svolgervi un lavoro per conto del datore di lavoro medesimo.

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

La domanda di pronuncia pregiudiziale si basa sull'articolo 267, paragrafo 1, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (in prosieguo: il «TFUE») e verte sull'interpretazione dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16

settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (in prosieguo: il «regolamento di esecuzione»), in combinato disposto con l'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (in prosieguo: il «regolamento di base»).

Questione pregiudiziale

Se l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, debba essere interpretato nel senso che, per potersi presumere che un'impresa di collocamento temporaneo eserciti abitualmente la sua attività nello Stato membro in cui è stabilita, essa debba svolgere una parte sostanziale dell'attività di somministrazione di manodopera a favore di utilizzatori stabiliti nello stesso Stato membro.

Disposizioni di diritto e giurisprudenza dell'Unione europea

Articolo 2, paragrafo 1, articolo 11, paragrafo 1, articolo 12, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004; articolo 14 del regolamento n. 987/2009; sentenze della Corte di giustizia del 17 dicembre 1970, *Manpower* (C-35/70, EU:C:1970:120) e del 10 febbraio 2000, *FTS* (C-202/97, EU:C:2000:75).

Disposizioni nazionali

Articolo 51, paragrafo 1 e articolo 52, paragrafo 1, della Konstitutsia na Republika Bulgaria (Costituzione della Repubblica di Bulgaria); articolo 107r, paragrafo 1 e articolo 107s, paragrafo 2, del Kodeks na truda (codice del lavoro); articolo 4, paragrafo 1, punto 1 e articolo 9, paragrafo 1, punto 1, del Kodeks za sotsialnoto osiguryavane (codice dell'assicurazione sociale); articolo 2, paragrafo 1, della Naredba za sluzhebnite komandirovki i spetsializatsii v chuzhbina (regolamento sul distacco dei lavoratori e sui tirocini di specializzazione all'estero); articolo 88, articolo 90, paragrafo 2, articolo 91, paragrafo 1, articolo 92, paragrafo 1, articolo 95, paragrafo 1 e articolo 97 del Danachno-osiguriteln protsesualen kodeks (regolamento sulle imposte e sull'assicurazione sociale).

Breve esposizione dei fatti e del procedimento

- 1 La società «TEAM POWER EUROPE» EOOD (in prosieguo: la «ricorrente») è stata costituita secondo il diritto bulgaro avendo come oggetto sociale la fornitura di lavoro temporaneo e il collocamento di lavoratori in Bulgaria e in altri paesi. La ricorrente è registrata presso l'Agentsia po zaetostta bulgara (Agenzia per

l'impiego) per l'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo ed è anche in possesso di un'autorizzazione per la somministrazione di manodopera rilasciata dall'Agenzia per l'impiego di Düsseldorf dell'Agenzia federale tedesca per l'impiego.

- 2 In data 8 ottobre 2018, la ricorrente ha stipulato un contratto di lavoro con un cittadino bulgaro (in prosieguo: il «lavoratore»). In base al contratto, la ricorrente è tenuta a distaccare il lavoratore in Germania, dove egli lavorerà per la società «CLW Clausthaler Laser- und Werkstofftechnik» GmbH (in prosieguo: l'«utilizzatore»), sotto la direzione e sorveglianza di quest'ultima. Il contratto prevede, inoltre, che gli obblighi del lavoratore con il profilo di «operatore di macchine – lavorazione metalli» vengano stabiliti dall'utilizzatore nella descrizione delle sue mansioni. La ricorrente è tenuta a pagare la retribuzione al lavoratore.
- 3 Il 9 maggio 2019, la ricorrente ha presentato presso la Teritorialna direksia na Natsionalna agentsia po prihodite (Direzione territoriale dell'Agenzia nazionale delle entrate) di Varna una domanda di rilascio di un certificato il quale attesti che, durante il periodo del distacco, il lavoratore è soggetto alle legislazione bulgara. Nella domanda, la ricorrente affermava che il rapporto di lavoro tra la ricorrente e il lavoratore sarebbe stato mantenuto durante il periodo del distacco, che il lavoratore avrebbe ricevuto la retribuzione dalla ricorrente e che quest'ultima avrebbe provveduto alla sua copertura previdenziale e sanitaria.
- 4 Con decisione del 30 maggio 2019, l'autorità amministrativa competente ha negato il rilascio del certificato richiesto in quanto non sarebbero state soddisfatte le due condizioni cumulative alle quali il lavoratore avrebbe potuto continuare ad essere soggetto alla legislazione bulgara in materia di sicurezza sociale, poiché il legame diretto tra il lavoratore e il datore di lavoro non sarebbe stato mantenuto e quest'ultimo non avrebbe svolto la sua attività principale nel territorio della Bulgaria.
- 5 Per quanto riguarda la prima condizione, l'autorità amministrativa ritiene che, nonostante il pagamento della retribuzione da parte della ricorrente in qualità di datore di lavoro, il legame diretto tra la ricorrente e il lavoratore non sia stato mantenuto, poiché, in base al contratto di lavoro, il lavoro verrebbe prestato per l'utilizzatore e sotto la sorveglianza e la direzione di quest'ultimo, il quale stabilirebbe gli obblighi del lavoratore. Per quanto riguarda la seconda condizione, l'autorità amministrativa ritiene che la ricorrente non svolga alcuna attività sostanziale nel territorio della Bulgaria, poiché essa, in qualità di società registrata ai sensi dello Zakon za danaka varhu dobavenata stoynost (legge sull'imposta sul valore aggiunto; in prosieguo: lo «ZDDS») dichiarerebbe esclusivamente la fornitura di servizi con luogo di esecuzione in Germania e non sussisterebbe alcuna informazione su contratti con parti contraenti operanti in Bulgaria.
- 6 La ricorrente ha presentato ricorso, nell'ambito del procedimento amministrativo, contro la decisione di diniego di rilascio del certificato richiesto. Con decisione

dell'11 giugno 2019, il Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna (Direttore della Direzione territoriale di Varna dell'Agenzia nazionale delle entrate; in prosieguo: il «resistente») ha respinto l'opposizione e ha confermato la decisione di diniego.

Principali argomenti delle parti nel procedimento principale

- 7 Secondo la ricorrente, nel caso di specie sono soddisfatte entrambe le condizioni cumulative per il rilascio del certificato richiesto.
- 8 Per quanto riguarda la prima condizione, la ricorrente sostiene che esisterebbe un «legame diretto» tra la stessa e il lavoratore, in quanto, in qualità di datore di lavoro, pagherebbe la retribuzione a tale lavoratore e avrebbe il diritto di porre fine al rapporto di lavoro in presenza di motivi di licenziamento. Inoltre, in base al contratto di somministrazione di manodopera stipulato tra la ricorrente e l'utilizzatore, a quest'ultimo sarebbe fatto divieto di offrire al lavoratore un'attività diversa da quella concordata contrattualmente, cosicché solo la ricorrente potrebbe determinare il tipo di mansioni che il suddetto lavoratore dovrebbe svolgere. Per quanto riguarda la seconda condizione, la ricorrente sostiene di esercitare la propria attività principale di assunzione, selezione e messa a disposizione di personale temporaneo nel territorio della Bulgaria e che la realizzazione di un fatturato derivante da operazioni con clienti stabiliti al di fuori della Bulgaria non significherebbe che la società svolga la propria attività all'estero.
- 9 Il resistente ritiene che nessuna delle due condizioni di cui sopra sia soddisfatta in relazione alla ricorrente. In merito al legame diretto tra la ricorrente e il lavoratore, sostiene che esso sarebbe compromesso, in quanto, secondo il contratto di lavoro concluso tra la ricorrente e il lavoratore, quest'ultimo non dovrebbe svolgere nessuna prestazione lavorativa per il proprio datore di lavoro in Bulgaria. Inoltre, il contratto sarebbe stato concluso secondo il diritto tedesco sulla base dell'autorizzazione rilasciata dall'autorità competente in Germania e non sulla base della registrazione della ricorrente presso l'Agenzia per l'impiego in Bulgaria. Per quanto concerne l'attività principale della ricorrente in Bulgaria, il resistente ritiene che, a parte il personale amministrativo e direttivo, la ricorrente non impieghi lavoratori nel territorio della Bulgaria e che le sue entrate derivino interamente da rapporti di lavoro in Germania.

Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 10 Il giudice del rinvio ritiene che, per la decisione della controversia tra le parti, sia necessaria l'interpretazione dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento di esecuzione, in combinato disposto con l'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base.

- 11 Ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base, la persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro ivi stabilito ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro laddove siano soddisfatte due condizioni cumulative, ovvero, in primo luogo, che sussista un legame diretto tra tale persona e il datore di lavoro e, in secondo luogo, che quest'ultimo eserciti abitualmente la sua attività in tale Stato membro.
- 12 Per quanto riguarda la seconda condizione, per potersi presumere che il datore di lavoro eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro suddetto, è necessario che quest'ultimo, conformemente all'articolo 14, paragrafo 2, primo periodo, del regolamento di esecuzione, «svolg[a] normalmente attività sostanziali, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito, tenendo conto di tutti i criteri che caratterizzano le attività dell'impresa in questione». Ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2, secondo periodo, di tale regolamento, «[i] criteri applicati devono essere adatti alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e alla effettiva natura delle attività svolte».
- 13 La giurisprudenza dell'Administrativen sad (Tribunale amministrativo) di Varna in merito alla sussistenza della seconda condizione dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base non è univoca. Il contrasto deriva dalla diversa interpretazione dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento di esecuzione, in particolare per quanto riguarda i criteri per determinare se il datore di lavoro svolga «attività sostanziali» nello Stato membro in cui è stabilito.
- 14 Per valutare se sia soddisfatta la seconda condizione di cui all'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base, devono essere presi in considerazione tutti i criteri che caratterizzano le attività del datore di lavoro. Nel novero di questi criteri rientrano il luogo della sede del datore di lavoro, l'organico del personale amministrativo addetto rispettivamente nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro, in cui il datore di lavoro ha distaccato lavoratori, il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello in cui sono stipulati i contratti con gli utilizzatori, la legge applicabile ai contratti di lavoro stipulati dall'impresa con i suoi lavoratori, da un lato, e con i suoi clienti, dall'altro, nonché il fatturato realizzato durante un periodo sufficientemente rappresentativo in ciascuno Stato membro considerato (sentenza [della Corte di giustizia] del 10 febbraio 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punti 42 e 43).
- 15 Il fatto che i lavoratori distaccati svolgano per l'utilizzatore attività diverse dall'attività principale dell'impresa che li ha assunti e distaccati è irrilevante. Conseguentemente, un'impresa di collocamento temporaneo esercita normalmente le proprie attività nello Stato membro in cui ha sede qualora svolga abitualmente attività sostanziali nel territorio di questo Stato (sentenza del 10 febbraio 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punti 44 e 45).

- 16 Tuttavia, dalle citate sentenze della Corte di giustizia non è possibile desumere se, affinché sia soddisfatta la seconda condizione di cui all'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base, sia sufficiente che il datore di lavoro concluda contratti di lavoro, con lavoratori distaccati in un altro Stato membro, nello Stato membro in cui è situata la sede, o se sia necessario lo svolgimento di attività sostanziali di somministrazione di manodopera in favore di utilizzatori che operino nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito il datore di lavoro.
- 17 Poiché l'attività principale della ricorrente consiste nella somministrazione di lavoro temporaneo e nel collocamento di lavoratori in Bulgaria e in altri Stati, per le ragioni sopra esposte, appare possibile un'interpretazione secondo cui, affinché possa presumersi che la ricorrente eserciti abitualmente la sua attività in Bulgaria, sia necessario che una parte sostanziale dei suoi contratti venga stipulata ed eseguita con utilizzatori operanti nel territorio della Bulgaria.
- 18 L'altra possibile interpretazione è quella per cui, indipendentemente dal fatto che tutti gli utilizzatori siano stabiliti e operino in Germania e che tutti i lavoratori siano distaccati per lavorare presso imprese tedesche, affinché possa presumersi che la ricorrente svolga abitualmente la propria attività nel territorio della Bulgaria, è sufficiente che essa sia registrata nel territorio della Bulgaria e stipuli in tale Stato membro i contratti di lavoro con i lavoratori distaccati.