



Il datore di lavoro di conducenti di autoveicoli pesanti impiegati nel trasporto internazionale su strada è l'impresa di trasporto che esercita su tali conducenti l'autorità effettiva, sopporta il loro costo salariale e dispone del potere effettivo di licenziarli

Nella sua sentenza AFMB e a. (C-610/18), pronunciata il 16 luglio 2020, la Grande Sezione della Corte ha giudicato che il datore di lavoro di un autotrasportatore internazionale, ai sensi dei regolamenti n. 1408/71¹ e 883/2004², è l'impresa che esercita l'autorità effettiva su tale autotrasportatore, sopporta, di fatto, il costo salariale corrispondente e dispone del potere effettivo di licenziarlo, e non l'impresa con cui detto autotrasportatore ha stipulato un contratto di lavoro e che è formalmente presentata in tale contratto come il suo datore di lavoro.

Nella controversia di cui al procedimento principale, l'AFMB Ltd, una società con sede in Cipro, aveva stipulato con alcune imprese di trasporti con sede nei Paesi Bassi convenzioni in forza delle quali essa si impegnava, dietro versamento di una commissione, a provvedere alla gestione dei veicoli pesanti di tali imprese, per conto e a rischio di dette imprese. Essa aveva altresì stipulato alcuni contratti di lavoro con autotrasportatori internazionali residenti nei Paesi Bassi, ai sensi dei quali essa era designata come il loro datore di lavoro. Gli autotrasportatori interessati esercitavano, per conto delle imprese di trasporto, la loro attività in due o più Stati membri, e persino anche in uno o più Stati dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA).

L'AFMB e gli autotrasportatori contestavano alcune decisioni del Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (consiglio di amministrazione della cassa di previdenza sociale, Paesi Bassi) (in prosieguo: la «Svb») in forza delle quali la legislazione dei Paesi Bassi in materia di previdenza sociale era dichiarata applicabile a tali autotrasportatori. Infatti, per la Svb, solo le imprese di trasporti con sede nei Paesi Bassi avrebbero dovuto essere qualificate come datori di lavoro di tali autotrasportatori, cosicché la legislazione dei Paesi Bassi avrebbe dovuto applicarsi, mentre l'AFMB e gli autotrasportatori ritenevano che l'AFMB avrebbe dovuto essere qualificata come datore di lavoro e che, nella misura in cui la sua sede è a Cipro, avrebbe dovuto applicarsi la legislazione cipriota.

In tale contesto, il giudice del rinvio, sottolineando l'importanza decisiva di tale questione per la determinazione della legislazione nazionale di previdenza sociale applicabile, ha chiesto alla Corte di fornire chiarimenti quanto alla questione di quale, tra imprese di trasporto e l'AFMB, debba essere considerata come il «datore di lavoro» degli autotrasportatori interessati. Infatti, in forza dei

¹ Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori dipendenti e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU 1971, L 149, pag. 2), nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996 (GU 1997, L 28, pag. 1), come modificato dal regolamento (CE) n. 631/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004 (GU 2004, L 100, pag. 1), e segnatamente il suo articolo 14, punto 2, lettera a) (in prosieguo: il «regolamento n. 1408/71»).

² Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU 2004, L 166, pag. 1), come modificato dal regolamento (UE) n. 465/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012 (GU 2012, L 149, pag. 4), e segnatamente il suo articolo 13, paragrafo 1, lettera b).

regolamenti n. 1408/71 e n. 883/2004, persone, quali gli autotrasportatori di cui trattasi, che esercitano le proprie attività in due o più Stati membri senza essere occupati prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiedono, sono soggette, in materia di previdenza sociale, alla legislazione dello Stato membro in cui il datore di lavoro ha la propria sede legale o il proprio domicilio.

La Corte ha innanzitutto osservato che i regolamenti n. 1408/71 e n. 883/2004 non effettuano, al fine della determinazione del significato delle nozioni di «datore di lavoro» e di «personale», alcun rinvio alle legislazioni o alle prassi nazionali. Pertanto, s'impone un'interpretazione autonoma e uniforme di tale nozione, che tenga conto non solo dei termini della medesima, ma anche del contesto delle disposizioni pertinenti e dello scopo perseguito dalla normativa di cui trattasi.

Per quanto attiene ai termini usati e al contesto, la Corte ha rilevato, da un lato, che la relazione tra un «datore di lavoro» e il suo «personale», implica tra essi l'esistenza di un vincolo di subordinazione. Dall'altro lato, essa ha sottolineato che si deve tener conto della situazione oggettiva in cui si trova il lavoratore dipendente interessato e del complesso delle circostanze del lavoro prestato. A tal riguardo, se è vero che la conclusione di un contratto di lavoro può essere un indice dell'esistenza di un vincolo di subordinazione, tale circostanza non può, di per sé, consentire di concludere in modo decisivo nel senso dell'esistenza di un siffatto vincolo. Infatti, occorre inoltre tener conto non solo delle informazioni formalmente contenute nel contratto di lavoro, ma del modo in cui le obbligazioni incombenti tanto al lavoratore quanto all'impresa in questione sono eseguite in pratica. Pertanto, a prescindere dal tenore letterale dei documenti contrattuali, dev'essere individuato l'ente alla cui autorità effettiva è sottoposto il lavoratore, sul quale grava, di fatto, il costo salariale corrispondente e che dispone del potere effettivo di licenziare tale lavoratore.

Secondo la Corte, un'interpretazione che fosse basata unicamente su considerazioni formali, quali la conclusione di un contratto di lavoro, finirebbe per consentire alle imprese di spostare il luogo che deve essere considerato rilevante ai fini della determinazione della legislazione nazionale di previdenza sociale applicabile, senza che un siffatto spostamento rientri, in realtà, nell'obiettivo, perseguito dai regolamenti n. 1408/71 e n. 883/2004, consistente nel garantire l'esercizio effettivo della libera circolazione dei lavoratori. Rilevando che il sistema attuato da tali regolamenti mira, certamente, unicamente a favorire il coordinamento delle legislazioni nazionali in materia di previdenza sociale, la Corte ritiene tuttavia che l'obiettivo che essi perseguono rischierebbe di essere pregiudicato se l'interpretazione accolta finisse per agevolare la possibilità per le imprese di fare uso di espedienti puramente artificiosi al fine di utilizzare la normativa dell'Unione al solo scopo di trarre vantaggio dalle differenze esistenti tra i regimi nazionali.

Nel caso di specie, la Corte ha constatato che gli autotrasportatori appaiono far parte del personale delle imprese di trasporto e avere tali imprese come datori di lavoro, cosicché la legislazione dei Paesi Bassi in materia di previdenza sociale sembra essere loro applicabile, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare. Infatti, tali autotrasportatori, prima della conclusione dei contratti di lavoro con l'AFMB, erano stati scelti dalle imprese di trasporto medesime e hanno esercitato, dopo la conclusione di detti contratti, la propria attività per conto e a rischio di tali imprese. Inoltre, il costo effettivo delle loro retribuzioni era assunto, attraverso la commissione versata all'AFMB, dalle imprese di trasporto. Infine, le imprese di trasporto sembravano disporre del potere effettivo di licenziamento e alcuni degli autotrasportatori erano, prima della conclusione dei contratti di lavoro con l'AFMB, già dipendenti di tali imprese.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

www.curia.europa.eu