

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

PAOLO MENGOZZI

presentate il 23 maggio 2007¹

Indice

I — Introduzione	I - 11773
II — Contesto normativo	I - 11774
A — Diritto comunitario	I - 11774
B — Diritto nazionale	I - 11780
1. Il diritto nazionale relativo al distacco dei lavoratori	I - 11780
2. I contratti collettivi in Svezia	I - 11781
3. Il diritto nazionale in materia di azione collettiva	I - 11782
III — Causa principale e questioni pregiudiziali	I - 11783
IV — Il procedimento dinanzi alla Corte	I - 11786
V — Valutazione giuridica	I - 11787
A — Osservazioni preliminari	I - 11787
1. Sull'applicabilità del diritto comunitario	I - 11787
2. Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale	I - 11798
B — Sulle questioni pregiudiziali	I - 11802
1. Osservazioni generali	I - 11802
2. Sull'interpretazione della direttiva 96/71 e il suo recepimento in Svezia ..	I - 11812

¹ — Lingua originale: il francese.

3. Conclusioni parziali	I - 11823
4. Sull'art. 49 CE	I - 11824
a) Osservazioni generali	I - 11824
b) Sull'esistenza di una restrizione alla libera prestazione dei servizi	I - 11826
c) Sulle eventuali giustificazioni della restrizione	I - 11828
i) Sulla proporzionalità delle azioni collettive nella parte in cui le stesse hanno l'obiettivo di imporre il livello salariale determinato conformemente al contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet	I - 11831
ii) Sulla proporzionalità delle azioni collettive in quanto finalizzate ad imporre tutte le condizioni previste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet	I - 11835
VI — Conclusione	I - 11843

I — Introduzione

1. Con le sue due questioni pregiudiziali l'Arbetsdomstolen (Tribunale del lavoro svedese) chiede in sostanza alla Corte se, nel caso in cui uno Stato membro non possieda un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, l'art. 12 CE, l'art. 49 CE e la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi², debbano essere interpretati nel senso che gli stessi ostano a che talune organizzazioni sindacali di lavoratori di uno Stato membro possano avviare, in conformità con il diritto interno di tale Stato, azioni collettive finalizzate ad obbligare un presta-

tore di servizi di un altro Stato membro a sottoscrivere un contratto collettivo a favore dei lavoratori distaccati temporaneamente da tale prestatore sul territorio del primo Stato membro, anche nel caso in cui tale prestatore sia già vincolato da un contratto collettivo concluso nello Stato membro in cui è stabilito.

2. La presente causa solleva numerose questioni giuridiche la cui risoluzione è tutt'altro che semplice, le più complesse delle quali sono caratterizzate dalla necessità di conciliare interessi divergenti.

2 — GU 1997, L 18, pag. 1.

3. La soluzione da fornire nella presente causa impone infatti di bilanciare l'esercizio, da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, del diritto di ricorrere all'azione collettiva per la difesa degli interessi dei lavoratori — diritto che, secondo quanto proporrò nelle presenti conclusioni, dovrebbe essere considerato un principio generale del diritto comunitario — con l'esercizio, da parte di un'impresa avente sede nella Comunità, della libera prestazione dei servizi, libertà fondamentale del Trattato CE.

4. Essa richiede altresì che siano conciliate la tutela dei lavoratori distaccati temporaneamente sul territorio di uno Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera, la lotta contro il dumping sociale e la salvaguardia della parità di trattamento tra le imprese nazionali di uno Stato membro e i prestatori di servizi degli altri Stati membri.

5. Essa impone anche, a mio avviso, di esaminare dettagliatamente la struttura delle disposizioni della direttiva 96/71 e dell'art. 49 CE, tenuto conto del particolare modello dei rapporti collettivi di lavoro vigente in Svezia, modello che, sulla scorta dell'esame condotto nelle presenti conclusioni, non dovrebbe essere messo in questione dall'applicazione del diritto comunitario, ma che deve tuttavia garantire che le azioni collettive da esso autorizzate rispettino, in particolare, il principio di proporzionalità.

6. Infine, la presente causa potrebbe fornire alla Corte l'occasione di precisare la propria giurisprudenza relativa all'effetto diretto orizzontale dell'art. 49 CE, effetto che nelle presenti conclusioni propongo di riconoscere.

II — Contesto normativo

A — *Diritto comunitario*

7. L'art. 12 CE dispone che, nel campo di applicazione del Trattato, e senza pregiudizio delle disposizioni particolari dallo stesso previste, è vietata ogni discriminazione in base alla nazionalità.

8. L'art. 49, primo comma, CE prevede che le restrizioni alla libera prestazione dei servizi all'interno della Comunità sono vietate nei confronti dei cittadini degli Stati membri stabiliti in un paese della Comunità che non sia quello del destinatario della prestazione.

9. L'art. 50, primo comma, CE definisce come servizi le prestazioni fornite normal-

mente dietro retribuzione, in quanto non siano regolate dalle disposizioni relative, in particolare, alla libera circolazione dei capitali e delle persone. Ai sensi dell'ultimo comma di tale disposizione, il prestatore può, per l'esecuzione della sua prestazione, esercitare, a titolo temporaneo, la sua attività nel paese ove la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte dal paese stesso ai propri cittadini.

10. Ai sensi dell'art. 55 CE, le disposizioni degli artt. 45 CE-48 CE sono applicabili al capo relativo alla libera prestazione dei servizi. Si applicano quindi a tale capo sia le disposizioni dell'art. 46 CE, che concedono agli Stati membri il diritto di applicare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che prevedano un regime particolare per i cittadini stranieri e che siano giustificate da motivi di ordine pubblico, di pubblica sicurezza e di sanità pubblica, sia quelle dell'art. 47, n. 2, CE che autorizzano il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'art. 251 CE, ad adottare, in particolare, direttive intese al coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri in materia di prestazione di servizi.

11. Così, sulla base dell'art. 57, n. 2, del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, art. 47, n. 2, CE) e dell'art. 66 del Trattato CE (divenuto art. 55 CE) il Consi-

glio e il Parlamento europeo hanno adottato, il 16 dicembre 1996, la direttiva 96/71.

12. Rilevando, nel suo terzo 'considerando', che il mercato interno offre un quadro dinamico per la prestazione di servizi transnazionali, nel quale le imprese possono distaccare lavoratori al fine di svolgere temporaneamente lavori nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui essi sono abitualmente occupati, la direttiva 96/71 ha lo scopo, come evidenzia il suo quinto 'considerando', di conciliare la promozione della libera prestazione transnazionale di servizi con la necessità di una «leale concorrenza» e di «misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori».

13. Come ricordano l'ottavo e il decimo 'considerando' della direttiva 96/71, le disposizioni della convenzione di Roma del 18 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali³, prevedono che, in mancanza di scelta delle parti, il contratto di lavoro sia disciplinato dalla legge dello Stato in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro in esecuzione del contratto, anche nel caso in cui sia temporaneamente occupato in un altro Stato, ovvero dalla legge dello Stato in cui si trova il centro di attività

3 — GU L 266, pag. 1.

che lo ha assunto, fatta salva la possibilità che, a determinate condizioni, sia dato effetto, parallelamente alla legislazione dichiarata applicabile al contratto, alle norme di polizia di un'altra legislazione, in particolare quella dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è temporaneamente distaccato.

3. La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:

14. A tale proposito, come dichiarano il sesto e il tredicesimo 'considerando', la direttiva 96/71 ha lo scopo di coordinare la normativa degli Stati membri applicabile alla prestazione transnazionale di servizi, prevedendo le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro considerato, tra cui in particolare un «nucleo» di norme vincolanti ai fini della protezione minima che devono rispettare, nel paese ospite, i datori di lavoro che distaccano dipendenti in via temporanea nel territorio dello Stato membro della prestazione.

a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o

15. L'art. 1 della direttiva 96/71 così prevede:

«1. La presente direttiva si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori, a norma del paragrafo 3, nel territorio di [un altro] Stato membro.

b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o

(...)

c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che

effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.

— da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, sempreché vertano sulle attività menzionate in allegato:

a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;

(...)).

b) durata minima delle ferie annuali retribuite;

16. L'art. 3 della direttiva 96/71, relativo alle condizioni di lavoro e di occupazione, è del seguente tenore:

«1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:

c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;

d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;

— da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;

- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio.
- g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Ai fini della presente direttiva, la nozione di tariffa minima salariale di cui al primo comma, lettera c) è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.

8. Per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

(...)

In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati di cui al primo comma, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi:

7. I paragrafi da 1 a 6 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori.

Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo

— dei contratti collettivi o arbitrati che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o

- dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale, (...)

a condizione che la loro applicazione alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 assicuri la parità di trattamento quanto alle materie di cui al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.

Vi è parità di trattamento, a norma del presente articolo, quando le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga:

- sono soggette, nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese che effettuano il distacco, per quanto attiene alle materie menzionate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, e
- sono soggette ai medesimi obblighi, aventi i medesimi effetti.

10. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri, nel rispetto del trattato, impongano alle imprese nazionali ed a quelle di altri Stati, in pari misura:

- condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle contemplate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico;

- condizioni di lavoro e di occupazione stabilite in contratti collettivi o arbitrati a norma del paragrafo 8 riguardanti attività diverse da quelle contemplate dall'allegato».

17. Risulta dall'art. 4, nn. 1 e 3, della direttiva 96/71 che, nell'ambito della cooperazione in materia di informazione, ciascuno Stato membro può designare uno o più uffici di collegamento sul proprio territorio e adotta i provvedimenti idonei affinché le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'art. 3 siano generalmente accessibili.

18. D'altra parte, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, della direttiva 96/71, gli Stati membri vigilano, in particolare, affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla medesima direttiva.

19. Inoltre, il ventunesimo e il ventiduesimo 'considerando' della direttiva 96/71 ricordano, rispettivamente, che il regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità⁴, stabilisce le disposizioni applicabili in materia di prestazioni e di contributi previdenziali, e che la direttiva 96/71 lascia impregiudicato il diritto vigente degli Stati membri in materia di azioni collettive per la difesa degli interessi di categoria.

20. Infine, l'allegato alla direttiva 96/71 comprende tutte le attività nel settore delle costruzioni, incluse quelle di realizzazione, riattamento e modifica di costruzioni.

B — Diritto nazionale

1. Il diritto nazionale relativo al distacco dei lavoratori

21. L'art. 5 della legge sul distacco dei lavoratori [lagen (1999: 678) om utstationering av arbetstagare; in prosieguo: la «legge svedese sul distacco dei lavoratori»], che ha recepito la direttiva 96/71 in Svezia, indica le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati, indipendentemente dalla legge applicabile al contratto di lavoro stesso. Tale articolo riguarda quindi le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie di cui all'art. 3, n. 1, lett. a)-g) della direttiva 96/71, ad eccezione di quella di cui alla lett. c), sui minimi salariali. La legge svedese sul distacco dei lavoratori non dice infatti nulla relativamente alle retribuzioni, che sono tradizionalmente disciplinate, in Svezia, dai contratti collettivi. Essa non rinvia neppure alle condizioni di lavoro e di occupazione diverse dalla retribuzione, disciplinate da contratti collettivi.

22. È pacifico che tale situazione si spiega considerando le caratteristiche del sistema svedese, che riconosce agli accordi collettivi conclusi dalle parti sociali un ruolo preponderante per garantire ai lavoratori la protezione loro riconosciuta, in altri Stati membri, dalla legislazione. Poiché i contratti collettivi hanno un ampio grado di copertura in Svezia, applicandosi ad oltre il 90% dei lavoratori del settore privato, e i meccanismi e le procedure a disposizione delle parti

⁴ — GU L 149, pag. 2.

sociali assicurano in modo soddisfacente il rispetto delle norme minime previste dai contratti collettivi, il legislatore svedese non ha sentito la necessità di estendere l'effetto di tali contratti con una dichiarazione di applicazione generale. Secondo il legislatore svedese, una dichiarazione di applicazione generale che interessasse soltanto i prestatori di servizi stranieri che svolgono temporaneamente un'attività in Svezia avrebbe avuto l'effetto di creare una discriminazione fra tali prestatori e le imprese svedesi, dal momento che i contratti collettivi non si applicano mai automaticamente a queste ultime. Non esiste dunque, in Svezia, un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, come previsto dall'art. 3, nn. 1 e 8, della direttiva 96/71.

23. Ai sensi dell'art. 9 della legge svedese sul distacco dei lavoratori, l'ufficio di collegamento, creato ai sensi dell'art. 4 della direttiva 96/71, deve segnalare l'esistenza di contratti collettivi che possono essere applicabili in caso di distacco di lavoratori in Svezia, invitando tutti gli interessati a rivolgersi alle parti del contratto collettivo in questione per ottenere più ampie informazioni.

2. I contratti collettivi in Svezia

24. I contratti collettivi, che sono contratti di diritto privato, possono essere conclusi, a

differenti livelli, fra datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei lavoratori, ai sensi delle disposizioni della legge sulla partecipazione dei dipendenti alle decisioni negoziate [Lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet ou medbestämmandelagen; in prosiegua: la «MBL»]⁵. Come già rilevato, i contratti collettivi possiedono un ampio grado di copertura nel settore privato svedese.

25. I contratti collettivi sono generalmente conclusi a livello nazionale fra organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, per vari settori di attività. Essi vincolano poi tutti i datori di lavoro membri dell'organizzazione interessata. Un'impresa che non sia membro dell'organizzazione datoriale firmataria, ivi compresa un'impresa straniera, può anch'essa essere vincolata da un contratto collettivo qualora essa concluda un accordo detto «di collegamento» («hängavtal» in svedese; in prosiegua: l'«accordo di collegamento») a livello locale con la sezione locale dell'organizzazione sindacale dei lavoratori in questione. Firmando un accordo di collegamento, il datore di lavoro si impegna a rispettare i contratti collettivi generalmente applicati nel suo settore di attività. Tale accordo comporta che le parti siano vincolate da un obbligo di pace sociale, consentendo poi ad esse, in particolare, di aprire una trattativa sul livello salariale applicabile ai lavoratori interessati.

5 — L'art. 23 della MBL definisce un contratto collettivo come un accordo scritto concluso tra un'organizzazione datoriale o un datore di lavoro ed un'organizzazione di lavoratori relativo alle condizioni di lavoro o ai rapporti fra i datori di lavoro e i lavoratori.

26. Peraltro, numerosi contratti collettivi contengono «clausole di ripiego» («stup-stocksregel» in svedese, ovvero «fall-back clause» in inglese), che sono soluzioni di ultima istanza per una questione sulla quale, a livello locale, le parti negoziali non siano riuscite ad accordarsi entro un determinato termine. Una simile clausola di ripiego può, in particolare, riguardare la retribuzione.

27. Ai sensi della MBL, un contratto collettivo stipulato da un datore di lavoro a livello nazionale, o al quale un datore di lavoro si colleghi firmando un accordo di collegamento a livello locale, si applica a tutti i lavoratori sul luogo di lavoro, sindacalizzati o meno.

3. Il diritto nazionale in materia di azione collettiva

28. Il diritto di intraprendere un'azione collettiva è in Svezia un diritto costituzionale, garantito nel capo 2 della legge fondamentale sull'organizzazione dei pubblici poteri (Regeringsformen 1974:152). Il suo art. 17 autorizza le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro ad avviare azioni collettive, salve disposizioni contrarie previste da una legge o da un accordo.

29. La MBL prevede taluni limiti al diritto di intraprendere un'azione collettiva, fra i quali rientra il caso in cui si sia in presenza di una situazione di pace sociale fra i datori di lavoro e i lavoratori vincolati da un accordo collettivo.

30. Ai sensi dell'art. 42, primo comma, della MBL, come interpretato dalla giurisprudenza, è vietato proporre un'azione collettiva per ottenere l'abrogazione o la modifica di un contratto collettivo concluso da parte di terzi. Una sentenza del 1989 dell'Arbetsdomstolen, c.d. Britannia⁶, ha affermato che tale divieto si estendeva alle azioni collettive avviate in Svezia per ottenere l'eliminazione o la modifica di un contratto collettivo concluso fra parti straniere, in relazione ad un luogo di lavoro all'estero, qualora tale azione collettiva fosse vietata dal diritto straniero applicabile alle parti firmatarie del detto contratto collettivo.

31. Al fine di limitare la portata del principio affermato dalla citata sentenza Britannia, il legislatore svedese ha adottato una legge detta «lex Britannia», entrata in vigore il 1° luglio 1991, che ha introdotto tre disposizioni nella MBL: gli artt. 25 bis, 31 bis e 42, terzo comma.

⁶ — AD 1989: 120. La controversia riguardava le condizioni di lavoro applicabili all'equipaggio di un portacontainer battente bandiera straniera, di nome «Britannia».

32. L'art. 25 bis della MBL prevede che «[u]n contratto collettivo privo di validità per il diritto straniero perché concluso dopo un'azione collettiva è tuttavia valido in Svezia se l'azione collettiva in questione sia autorizzata ai sensi della legge svedese».

Nel caso sia stata avviata un'azione collettiva illegittima, è vietato a chiunque altro prendervi parte.

33. Ai sensi dell'art. 31 bis della MBL, «[n]el caso in cui un datore di lavoro vincolato da un contratto collettivo al quale non si applichi direttamente la presente legge concluda, in seguito, un contratto collettivo ai sensi delle disposizioni degli artt. 23 e 24 della presente legge, il contratto collettivo successivo si applicherà ogniqualevolta i contratti contengano disposizioni contrastanti».

Le disposizioni delle due prime frasi del primo comma si applicano esclusivamente all'avvio, da parte di un'associazione, di azioni relative alle condizioni di lavoro che rientrano direttamente nel campo di applicazione della presente legge».

34. L'art. 42 della MBL è del seguente tenore:

35. Le azioni collettive previste dalla MBL comprendono, oltre allo sciopero ed alla serrata, il blocco, vale a dire l'azione di boicottaggio da parte di un'organizzazione sindacale nei confronti di un datore di lavoro con lo scopo di impedirgli di ricorrere ai lavoratori membri di tale organizzazione, nonché l'«azione di solidarietà» («sympatiätgård») che comporta, in particolare, che un'organizzazione sindacale che non è direttamente parte di un conflitto sociale sostenga l'azione collettiva di un'altra organizzazione, attivando un'azione nel medesimo senso.

III — Causa principale e questioni pregiudiziali

«Le organizzazioni datoriali o di lavoratori non possono organizzare o provocare in alcun altro modo un'azione collettiva illegittima. Esse non possono neppure partecipare, con il loro sostegno o in qualunque altro modo, ad un'azione collettiva illegittima (...).

36. All'inizio del mese di maggio 2004, la Laval un Partneri Ltd (in prosieguo: la «Laval»), società di diritto lettone con sede

sociale a Riga, ha distaccato alcune decine di lavoratori dalla Lettonia per lavorare in taluni cantieri in Svezia. I lavori sono stati intrapresi da una società controllata, denominata L&P Baltic Bygg AB (in prosieguo: la «Baltic Bygg»). Rientravano fra tali lavori il rinnovo e l'ampliamento di un istituto scolastico nella città di Vaxholm, nella regione di Stoccolma. La Baltic Bygg è risultata aggiudicataria dell'appalto pubblico di lavori in seguito ad una gara. Il contratto concluso tra l'amministrazione comunale e l'impresa prevedeva l'applicabilità al cantiere dei contratti collettivi e degli accordi di collegamento svedesi ma, secondo la Laval, le parti si sono in seguito accordate per la non applicazione di tale clausola.

Bygginindustrier) (in prosieguo: il «contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet»). L'accordo di collegamento avrebbe avuto quale conseguenza l'estensione dell'applicazione del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet ai lavoratori distaccati dalla Laval nel cantiere nel comune di Vaxholm. Non si è giunti tuttavia alla conclusione di alcun accordo. Sulla base delle informazioni fornite dal giudice del rinvio nella sua ordinanza, la sezione sindacale locale richiedeva, da un lato, la conclusione dell'accordo di collegamento per il cantiere in esame e, dall'altro, la concessione di una retribuzione oraria di 145 corone svedesi (SEK)⁸ ai lavoratori del cantiere, la quale, secondo la sezione sindacale locale, costituiva una retribuzione oraria media. In caso di mancata conclusione di tale accordo, la sezione sindacale locale aveva annunciato che la Byggnadsarbetareförbundet sarebbe stata pronta ad avviare un'azione collettiva.

37. Nel giugno 2004 sono stati attivati contatti tra, da un lato, un rappresentante della Laval e della Baltic Bygg e, dall'altro, il delegato della sezione sindacale (locale) n. 1 (Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1; in prosieguo: la «sezione sindacale locale») del sindacato svedese dei lavoratori del settore edilizio e dei lavori pubblici (Svenska Byggnadsarbetareförbundet; in prosieguo: la «Byggnadsarbetareförbundet»)⁷. Sono state aperte trattative con la sezione sindacale locale in vista della conclusione di un accordo di collegamento al contratto collettivo dell'edilizia firmato tra la Byggnadsarbetareförbundet e il sindacato svedese dei datori di lavoro del settore edilizio (Sveriges

38. Stando ai documenti del fascicolo, alla fine del 2004 la sezione sindacale locale si è dichiarata disposta ad abbandonare la rivendicazione salariale di SEK 145/ora, purché la Laval firmasse l'accordo di collegamento. In tal caso la Laval avrebbe potuto beneficiare della pace sociale e avrebbero potuto avviarsi trattative sulle retribuzioni, conformemente al contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet⁹. In caso di fallimento di tali

7 — Sulla base delle informazioni fornite dalla Byggnadsarbetareförbundet, essa raggruppa 128 000 membri, di cui 95 000 in età lavorativa. La Byggnadsarbetareförbundet rappresenta oltre l'87 % dei lavoratori del settore edilizio in Svezia. Essa è composta di 31 sezioni sindacali locali. La Byggnadsarbetareförbundet è membro della confederazione nazionale delle organizzazioni sindacali svedesi (Landsorganisationen i Sverige; in prosieguo: la «LO»), che raggruppa quasi 1 860 000 lavoratori.

8 — Ovvero circa EUR 16/ora, sulla base del tasso medio di cambio tra l'euro e la corona svedese, pari, per l'anno 2004, a EUR 1 = SEK 9,10.

9 — Il contratto collettivo in esame è strutturato in modo che normalmente la retribuzione nel settore edile sia commisurata al rendimento, anche se il datore di lavoro e la sezione locale interessata possono accordarsi per applicare una retribuzione oraria.

negoziati, innanzitutto a livello locale con la sezione sindacale locale, e quindi a livello centrale con la Byggnadsarbetareförbundet, la Laval avrebbe ancora potuto avvalersi della clausola di ripiego salariale, prevista nel contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, ai sensi della quale era stata fissata una retribuzione base di SEK 109/ora¹⁰ per la seconda metà del 2004.

39. Nel settembre e nell'ottobre 2004 la Laval ha firmato due contratti collettivi con il sindacato dei lavoratori dell'edilizia in Lettonia. Il suo personale distaccato non è iscritto ai sindacati svedesi.

40. Il 2 novembre 2004, dopo un preavviso di blocco di tutti i lavori in tutti i luoghi di lavoro della Laval, la Byggnadsarbetareförbundet e la sua sezione sindacale locale hanno intrapreso un'azione collettiva. A partire dal 3 dicembre 2004 il sindacato svedese dei lavoratori del settore elettrico (Svenska Elektrikerförbundet, in prosieguo: la «SEF»)¹¹ si è unito al movimento per solidarietà. Tutti i lavori elettrici in corso nel cantiere di Vaxholm sono stati così interrotti. In seguito all'interruzione dei lavori in tale cantiere per un certo periodo, la Baltic Bygg è stata oggetto di una procedura collettiva di

liquidazione. Nel frattempo, i lavoratori lettoni distaccati dalla Laval nel cantiere di Vaxholm sono ritornati in Lettonia. In base alle informazioni fornite dal giudice del rinvio nella sua ordinanza, l'azione collettiva dei sindacati era ancora in corso nel settembre 2005.

41. Nel dicembre 2004 la Laval ha presentato dinanzi all'Arbetsdomstolen un ricorso per ottenere, in primo luogo, la dichiarazione dell'illegittimità sia dell'azione collettiva della Byggnadsarbetareförbundet e della sua sezione sindacale locale, che ha colpito tutti i cantieri della Laval, sia dell'azione di solidarietà della SEF relativa al blocco dei lavori; in secondo luogo, che fosse ordinato di cessare tali azioni; infine, per la condanna delle organizzazioni sindacali al risarcimento del danno ad essa causato. La Laval ha altresì proposto dinanzi all'Arbetsdomstolen un ricorso cautelare per ottenere un ordine di cessazione delle azioni collettive. Tale ricorso è stato respinto con ordinanza 22 dicembre 2004.

42. Nella sua decisione sul merito, l'Arbetsdomstolen ha ritenuto che la valutazione della legittimità dell'azione collettiva sopra descritta ponga questioni di interpretazione del diritto comunitario, ed ha sottoposto alla Corte le due seguenti questioni pregiudiziali:

10 — Ovvero circa EUR 12/ora. In base alle indicazioni delle parti convenute nella causa principale, la clausola di ripiego è contenuta nell'art. 3, lett. c), punto 12, del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, mentre la retribuzione di base di SEK 109 risulta dal protocollo aggiuntivo a tale contratto, applicabile per il 2004.

11 — Stando al fascicolo, tale organizzazione sindacale conta 26 500 membri. Essa, come la Byggnadsarbetareförbundet, è membro della LO.

«1) Se sia compatibile con le norme del Trattato CE sulla libera prestazione dei

servizi e sul divieto di qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità, nonché con la direttiva [96/71], il fatto che talune organizzazioni sindacali tentino, mediante un'azione collettiva esercitata sotto forma di un blocco, di indurre un prestatore di servizi straniero a sottoscrivere un contratto collettivo nello Stato ospitante relativo alle condizioni di lavoro e di occupazione, come quello descritto nella [decisione di rinvio], nel caso in cui la situazione nello Stato ospitante sia tale che la legislazione volta a recepire detta direttiva è priva di qualsiasi disposizione espressa sull'applicazione delle condizioni di lavoro e di occupazione nei contratti collettivi.

menzionata — che, unitamente alle altre disposizioni della *lex Britannia*, comporta che in pratica i contratti collettivi svedesi diventano applicabili e prevalgono sui contratti collettivi stranieri già stipulati — contro un'azione collettiva avente la forma di un blocco esercitato da organizzazioni sindacali svedesi contro un prestatore di servizi operante temporaneamente in Svezia».

IV — Il procedimento dinanzi alla Corte

- 2) La [MBL] vieta a un'organizzazione sindacale di avviare un'azione collettiva volta a disapplicare un contratto collettivo stipulato fra altre parti sociali. Tale divieto vale tuttavia, secondo una speciale disposizione costituente una parte della cosiddetta "*lex Britannia*", soltanto se un'organizzazione sindacale avvia un'azione collettiva a causa di condizioni di lavoro cui la [MBL] è direttamente applicabile, il che, in pratica, comporta che esso non vale per azioni collettive avviate contro società straniere che esercitano temporaneamente un'attività in Svezia con i propri dipendenti. [Si chiede se] le norme del Trattato CE relative alla libera prestazione dei servizi e al divieto di discriminazione in base alla nazionalità, nonché la direttiva 96/71, ostino all'applicazione di questa regola da ultimo

43. Nella propria ordinanza l'*Arbetsdomstolen* ha chiesto alla Corte di risolvere le questioni utilizzando il procedimento accelerato, ai sensi dell'art. 104 bis, primo comma, del regolamento di procedura.

44. Il presidente della Corte ha respinto tale domanda con ordinanza 15 dicembre 2005.

45. Ai sensi dell'art. 23 dello Statuto della Corte di giustizia, hanno presentato osservazioni scritte la ricorrente e le convenute nella causa principale, quattordici Stati membri, ovvero il Regno del Belgio, la Repubblica ceca, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale di Germania, la Repubblica di Estonia, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica di Lettonia, la Repubblica di Lituania, la Repubblica d'Austria, la Repubblica di Polonia, la

Repubblica di Finlandia, il Regno di Svezia, nonché la Commissione delle Comunità europee, la Repubblica d'Islanda, il Regno di Norvegia e l'Autorità di vigilanza EFTA.

1. Sull'applicabilità del diritto comunitario

46. Tali parti sono state sentite all'udienza del 9 gennaio 2007, ad eccezione del Regno del Belgio e della Repubblica ceca, che non vi hanno presenziato. Inoltre, anche il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord ha presentato osservazioni orali in occasione di tale udienza.

48. Il governo danese ritiene che il diritto di avviare un'azione collettiva allo scopo di indurre un datore di lavoro a firmare un contratto collettivo, ai sensi della normativa nazionale, esuli dall'ambito di applicazione del diritto comunitario, dal momento che la Comunità, come stabilirebbe l'art. 137, n. 5, CE, non è competente a disciplinare, direttamente o indirettamente, una tale azione.

49. Esso sostiene altresì, come il governo svedese, che l'inapplicabilità del diritto comunitario, e in particolare delle libertà di circolazione previste dal Trattato, deriverebbe dalla natura di diritto fondamentale riconosciuta al diritto di ricorrere all'azione collettiva, in particolare ai sensi di vari strumenti internazionali in materia di tutela dei diritti dell'uomo.

V — Valutazione giuridica

A — Osservazioni preliminari

47. Prima di esaminare le questioni pregiudiziali, è necessario rispondere alle obiezioni generali sollevate dai governi danese e svedese relativamente all'applicabilità del diritto comunitario nonché a quelle, più specifiche, fatte valere dalle convenute nella causa principale circa la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale.

50. Per quanto riguarda innanzitutto il primo argomento sviluppato dal governo danese, si osserverà che, contrariamente a quanto hanno suggerito alcune delle parti intervenute all'udienza, tale obiezione non si riduce alla semplice affermazione che il settore sociale esulerebbe, in quanto tale, dall'ambito di applicazione del diritto comunitario. Al di là delle difficoltà di definire con esattezza l'espressione «settore sociale», una

simile posizione sarebbe stata palesemente indifendibile ed anacronistica; infatti, da un lato, le norme sociali degli Stati membri non godono di alcuna deroga generale all'applicabilità delle regole del Trattato, in particolare rispetto a quelle sulle libertà di circolazione che lo stesso introduce, dal momento che la competenza che gli Stati membri conservano in tale settore deve essere esercitata nel rispetto del diritto comunitario¹² e, dall'altro lato, la Comunità, ai sensi del Capo 1 del Titolo XI del Trattato, gode altresì di una competenza in materia sociale, sebbene limitata, finalizzata a sostenere e completare l'azione degli Stati membri, alle condizioni previste dagli artt. 137 CE-145 CE.

51. Tali due aspetti dell'integrazione comunitaria, spesso indicati, rispettivamente, come «integrazione negativa», con riferimento in particolare all'obbligo degli Stati membri di non opporsi all'applicazione delle libertà di circolazione previste dal Trattato, e «integrazione positiva», non sono tuttavia contrapposti, come indica, in particolare, l'art. 136 CE, poiché lo sviluppo della politica sociale della Comunità¹³ si ritiene possa discendere «sia dal funzionamento del mer-

cato comune, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal (...) trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative»¹⁴.

52. Ciò posto, l'obiezione sollevata dal governo danese contro l'applicabilità del diritto comunitario nella presente causa si fonda, più esattamente, sull'art. 137, n. 5, CE, il quale prevede che «[l]e disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata».

53. Non ritengo tuttavia che tale disposizione abbia la portata generale che le attribuisce il Regno di Danimarca.

54. Risulta infatti dal testo stesso dell'art. 137, n. 5, CE che esso ha solo lo scopo di escludere dall'ambito dei provvedimenti che possono essere adottati dalle istituzioni comunitarie nei settori indicati al suo n. 1, con le modalità previste nel suo n. 2 (maggioranza qualificata o unanimità nel Consiglio e procedure di codecisione o di

12 — V., in particolare, per quanto riguarda la libera prestazione di servizi, sentenze 28 aprile 1998, causa C-158/96, Kohll (Racc. pag. I-1931, punti 17-21); 12 luglio 2001, causa C-157/99, Smits e Peerbooms (Racc. pag. I-5473, punti 44-46) e 23 ottobre 2003, causa C-56/01, Inizan (Racc. pag. I-12403, punto 17). Tale affermazione è simile a quella formulata dalla Corte in materia di imposte dirette: v., in particolare, sentenze 14 febbraio 1995, causa C-279/93, Schumacker (Racc. pag. I-225, punto 21) e 14 novembre 2006, causa C-513/04, Kerckhaert e Morris (Racc. pag. I-10967, punto 15 e giurisprudenza ivi citata).

13 — Ai sensi dell'art. 3, n. 1, lett. j), del Trattato, l'azione della Comunità comprende una «politica nel settore sociale (...)», mentre il Titolo XI del Trattato utilizza l'espressione «politica sociale».

14 — V. anche, in proposito, in relazione all'art. 117 CE, sentenza 17 marzo 1993, cause riunite C-72/91 e C-73/91, Firma Sloman Neptun (Racc. pag. I-887, punto 25 e giurisprudenza ivi citata), la quale precisa che «tale articolo riguarda unicamente obiettivi sociali alla cui attuazione deve essere preordinata l'azione della Comunità, la collaborazione stretta tra gli Stati membri e il funzionamento del mercato comune».

consultazione del Parlamento europeo, a seconda dei casi) gli aspetti della politica sociale degli Stati membri relativi alle retribuzioni, al diritto di associazione, ai diritti di sciopero e di serrata.

55. Tale testo, ma anche la posizione occupata dal n. 5 dell'art. 137 CE nell'ambito del Trattato, poco si adatta quindi ad un'interpretazione estensiva di detto n. 5, ai sensi della quale quest'ultimo indicherebbe l'ambito di applicazione dell'insieme delle disposizioni del Trattato.

56. Non è certo, del resto, che la riserva prevista dall'art. 137, n. 5, CE relativamente al diritto di sciopero e al diritto di serrata si estenda, più generalmente, ad ogni azione collettiva. Si deve infatti osservare che, ai sensi dell'art. 137, n. 1, lett. f), CE, la Comunità può completare l'azione degli Stati membri nei settori «della rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5». Quest'ultimo sembra dunque avere la funzione di porre un limite all'attribuzione di competenze normative alla Comunità in una serie di ambiti indicati tassativamente.

57. Tuttavia, anche accettando di interpretare il riferimento ai diritti di sciopero e di

serrata di cui al n. 5 dell'art. 137 CE come riferito, più in generale, al diritto di ricorrere all'azione collettiva, resta il fatto che tale norma si limiterebbe ad escludere l'adozione da parte delle istituzioni comunitarie dei provvedimenti di cui al n. 2 dello stesso, in particolare l'adozione di direttive tese a fissare prescrizioni minime per disciplinare il diritto all'azione collettiva. Per conservare l'effetto utile del n. 5 dell'art. 137 CE, le istituzioni comunitarie non potrebbero, naturalmente, ricorrere ad altre basi giuridiche, nell'ambito del Trattato, per adottare misure finalizzate a ravvicinare le legislazioni degli Stati membri in tale settore.

58. Ad ogni buon conto così non è, ad esempio, nel caso della direttiva 96/71, fondata sulle disposizioni del Trattato che disciplinano la libera prestazione dei servizi, la quale ha l'obiettivo di coordinare le norme di conflitto degli Stati membri al fine di determinare il diritto nazionale applicabile ad una prestazione di servizi transfrontaliera in una situazione di distacco temporaneo di lavoratori nell'ambito della Comunità, senza armonizzare né le norme materiali degli Stati membri relative al diritto del lavoro e alle condizioni di lavoro e di occupazione attinenti, in particolare, ai minimi salariali, né il diritto di ricorrere all'azione collettiva.

59. Ciò detto, anche accettando un'interpretazione dell'art. 137, n. 5, CE secondo la quale quest'ultimo comprenderebbe una riserva di competenza esclusiva degli Stati

membri per quanto riguarda la disciplina del diritto di ricorrere all'azione collettiva, tale disposizione non comporterebbe che, nell'ambito dell'esercizio di tale competenza, gli Stati membri non debbano garantire il rispetto, sul loro territorio, delle libertà fondamentali di circolazione previste dal Trattato.

60. Resta poi da verificare — ed affronto ora l'obiezione comune sollevata dai governi danese e svedese circa l'applicabilità del diritto comunitario nella presente causa — se il diritto di ricorrere all'azione collettiva, come garantito dai loro rispettivi diritti nazionali, possa comunque sottrarsi all'applicazione delle libertà di circolazione previste dal Trattato, grazie alla sua presunta natura di diritto fondamentale.

61. Tale questione riveste un'importanza fondamentale, dal momento che, se l'applicazione delle libertà di circolazione del Trattato, in questo caso la libera prestazione dei servizi, intaccasse la sostanza stessa del diritto di ricorrere all'azione collettiva, tutelato in quanto diritto fondamentale, tale applicazione potrebbe essere considerata illegittima, pur perseguendo un obiettivo di interesse generale¹⁵.

62. Fatta eccezione per i riferimenti ai diritti di sciopero e di serrata già discussi, il Trattato non parla mai di un diritto — per di più fondamentale — di ricorrere all'azione collettiva per la difesa degli interessi professionali dei membri di un sindacato.

63. Ai sensi dell'art. 6, n. 2, UE, «[l']Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario».

64. Sebbene tale articolo indichi, fra gli strumenti internazionali, soltanto la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (in prosieguo: la «CEDU»), la sua redazione si ispira alla giurisprudenza della Corte secondo la quale tale accordo possiede un «particolare significato»¹⁶, per consentire alla Corte di individuare i principi generali del diritto comunitario.

¹⁵ — V., in tal senso, sentenza 12 luglio 2005, cause riunite C-154/04 e C-155/04, *Alliance for Natural Health e a.* (Racc. pag. I-6451, punto 126), a proposito del diritto di proprietà. V. altresì il paragrafo 133 delle conclusioni riunite dell'avvocato generale Jacobs nelle cause C-67/96, *Albany* (sentenza 21 settembre 1999, Racc. pag. I-5751), C-115/97, C-116/97 e C-117/97, *Brentjens* (sentenza 21 settembre 1999, Racc. pag. I-6025) e C-219/97, *Drijvende Bokken* (sentenza 21 settembre 1999, Racc. pag. I-6121).

¹⁶ — V., ad esempio, sentenze 18 giugno 1991, causa C-260/89, *ERT* (Racc. pag. I-2925, punto 41); 6 marzo 2001, causa C-274/99 P, *Connolly/Commissione* (Racc. pag. I-1611, punto 37) e 18 gennaio 2007, causa C-229/05 P, *PKK e KNK/Consiglio* (Racc. pag. I-439, punto 79 e giurisprudenza ivi citata).

65. Nell'ambito di tale ricerca la Corte può legittimamente ispirarsi ad altri strumenti di tutela dei diritti dell'uomo, differenti dalla CEDU.

66. Per quanto riguarda la questione che ci interessa qui, va rilevato che il preambolo del Trattato UE e l'art. 136 CE richiamano tanto la Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961, elaborata nell'ambito del Consiglio d'Europa, che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, che non è giuridicamente vincolante, affermando il carattere di «diritti sociali fondamentali» dei diritti sanciti da tali testi. La Corte ha fatto a sua volta riferimento, nella propria giurisprudenza, alla Carta sociale europea¹⁷ e alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali¹⁸.

67. La posizione della Corte, consistente nel riconoscere un «particolare significato»

alla CEDU, senza tuttavia escludere altre fonti di ispirazione, ha trovato espressione nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata solennemente il 7 dicembre 2000 a Nizza dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione, dopo essere stata approvata dai capi di Stato e di governo degli Stati membri (in prosieguo: la «Carta dei diritti fondamentali»)¹⁹.

68. Vero è che la Carta dei diritti fondamentali non costituisce un atto giuridico vincolante. Tuttavia la Corte ha già affermato che il suo obiettivo principale è quello di riaffermare, come risulta dal suo preambolo, «i diritti derivanti in particolare dalle tradizioni costituzionali e dagli obblighi internazionali comuni agli Stati membri, dal trattato sull'Unione europea e dai trattati comunitari, dalla [CEDU], dalle carte sociali adottate dalla Comunità e dal Consiglio d'Europa, nonché (...) dalla giurisprudenza della Corte di giustizia (...) e da quella della Corte europea dei diritti dell'uomo»²⁰.

69. Per quanto riguarda la libertà sindacale e il diritto di ricorrere all'azione collettiva, si deve osservare innanzitutto che l'art. 11 della CEDU, relativo alla libertà di riunione e di associazione — della quale la libertà sindacale costituisce un aspetto particolare —²¹ indica, nel suo n. 1, il diritto di ciascuno «alla libertà di riunione pacifica e alla libertà

17 — Sentenze 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne (Racc. pag. 1365, punto 28), sulla qualità di diritto fondamentale dell'eliminazione di ogni discriminazione fondata sul sesso; 2 febbraio 1988, causa 24/86, Blaizot e a. (Racc. pag. 379, punto 17), sull'art. 10 di tale Carta, che indica l'insegnamento universitario fra le varie forme di insegnamento professionale; 27 giugno 2006, causa C-540/03, Parlamento/Consiglio (Racc. pag. I-5769, punto 107), sull'affermazione, contenuta nella direttiva del Consiglio 22 settembre 2003, 2003/86/CE, relativa al diritto al ricongiungimento familiare (GU L 251, pag. 12), secondo la quale la stessa non pregiudica le disposizioni più favorevoli previste dalla Carta sociale europea.

18 — Sentenze 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU (Racc. pag. I-4881, punto 39); 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger (Racc. pag. I-8389, punto 47) e 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a. (Racc. pag. I-8835, punto 91) sui punti 8 e 19, primo comma, di tale Carta, ricordati nel quarto 'considerando' della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18).

19 — GU C 364, pag. 1.

20 — Sentenza Parlamento/Consiglio, cit., punto 38.

21 — V. Corte eur. D.U., sentenza Schmidt e Dahlström c. Svezia del 6 febbraio 1976 (serie A n. 21, § 34).

d'associazione, ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire ad essi per la difesa dei propri interessi». Il suo n. 2 precisa che «[l'] esercizio di questi diritti non può costituire oggetto di altre restrizioni oltre quelle che, stabilite per legge, costituiscono misure necessarie, in una società democratica, per la sicurezza nazionale, l'ordine pubblico, la difesa dell'ordine e la prevenzione dei disordini e dei reati, per la protezione della salute o della morale o per la protezione dei diritti e delle libertà altrui (...)».

adottando provvedimenti ragionevoli ed appropriati per garantire il rispetto effettivo del diritto alla libertà di non iscriversi ad un sindacato²³.

70. L'art. 11, n. 1, della CEDU tutela sia la libertà di iscriversi ad un sindacato (aspetto c.d. «positivo» della libertà di associazione) che quella di non iscriversi, o di cancellare la propria iscrizione (aspetto c.d. «negativo» di tale libertà)²². A tale proposito, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha affermato che, sebbene obbligare una persona ad iscriversi ad un certo sindacato possa non essere sempre contrastante con la CEDU, una forma di obbligo che, in una determinata situazione, tocchi la sostanza stessa della libertà di associazione come configurata all'art. 11 della CEDU viola tale libertà. Le autorità nazionali possono dunque essere chiamate, in talune circostanze, ad intervenire nelle relazioni tra soggetti privati

71. Sebbene l'art. 11, n. 1, della CEDU non citi esplicitamente il diritto di ricorrere all'azione collettiva, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha ritenuto che l'espressione «per la difesa dei propri interessi» ivi contenuta «indichi che la [CEDU] tutela la libertà di difendere gli interessi professionali degli aderenti ad un sindacato attraverso l'azione collettiva di questo, azione di cui gli Stati contraenti devono al tempo stesso autorizzare e rendere possibile lo svolgimento e lo sviluppo»²⁴.

72. Risulta tuttavia dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo che l'art. 11, n. 1, della CEDU, concedendo a ciascuno Stato la scelta dei mezzi da utilizzare a tal fine, non implica necessariamente il diritto di sciopero, poiché gli interessi dei membri di un sindacato possono essere difesi con altri mezzi, non essendo del resto il diritto di sciopero esplicitamente previsto dall'art. 11 della CEDU e potendo

22 — V. Corte eur. D.U., sentenze *Sigurður A. Sigurjónsson c. Islanda* del 30 giugno 1993 (serie A n. 264, § 35); *Gustafsson c. Svezia* del 25 aprile 1996 (*Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, pag. 637, § 45) e *Sørensen e Rasmussen c. Danimarca* dell'11 gennaio 2006 (non ancora pubblicata, § 54).

23 — Citate sentenze *Gustafsson c. Svezia* (§ 45), e *Sørensen e Rasmussen c. Danimarca* (§ 57).

24 — V. Corte eur. D.U., sentenze *Sindacato nazionale della polizia belga c. Belgio* del 27 ottobre 1975 (serie A n. 19, § 39); *Sindacato svedese dei macchinisti c. Svezia* del 6 febbraio 1976 (serie A n. 20, § 40); *Schmidt e Dahlström c. Svezia*, cit. (§ 36); *Gustafsson c. Svezia*, cit. (§ 45) e *Wilson, National Union of Journalists e a. c. Regno Unito* del 2 luglio 2002 (*Recueil des arrêts et décisions* 2002-V, § 42).

essere soggetto da parte del diritto interno ad una regolamentazione tendente a limitarne in taluni casi l'esercizio²⁵. Allo stesso modo, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha riconosciuto che la firma di contratti collettivi può anch'essa costituire un mezzo per difendere gli interessi dei membri di un sindacato²⁶, pur negando che vi sia il diritto per un sindacato, opponibile nei confronti dello Stato, alla sottoscrizione di simili contratti²⁷. Ad oggi, il solo aspetto dell'azione collettiva esplicitamente riconosciuto dalla Corte europea dei diritti dell'uomo come vero e proprio diritto è quello di essere «sentiti» dallo Stato²⁸.

73. In breve, si può dire che tale giurisprudenza afferma che l'art. 11, n. 1, della CEDU richiede che le parti contraenti consentano ai sindacati di lottare per la difesa degli interessi dei loro membri²⁹, senza tuttavia imporre loro determinati mezzi per raggiungere tale risultato.

74. Si deve poi osservare che, ai sensi dell'art. 6, n. 4, della Carta sociale europea,

le parti contraenti riconoscono «il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro d'intraprendere azioni collettive in caso di conflitti d'interesse, compreso il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi eventualmente derivanti dalle convenzioni collettive in vigore». L'allegato alla Carta sociale europea, che fa parte integrante della stessa³⁰, precisa, a proposito del suo art. 6, n. 4, che «[o]gni Parte può, per quanto la concerne, regolamentare per legge l'esercizio del diritto di sciopero, a condizione che ogni altra eventuale limitazione a questo diritto possa essere giustificata ai sensi dell'art. 31». Risulta dal n. 1 di tale articolo che l'esercizio effettivo dei diritti e dei principi affermati dalla Carta sociale europea non può essere oggetto di restrizioni o limitazioni non specificate nelle parti I e II di tale Carta, ad eccezione di quelle previste dalla legge e necessarie, in una società democratica, per garantire il rispetto dei diritti e delle libertà altrui o per proteggere l'ordine pubblico, la sicurezza nazionale, la salute pubblica o il buon costume.

75. Inoltre, il punto 13 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali prevede che «il diritto di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive comprende il

25 — V. sentenza Schmidt e Dahlström c. Svezia, cit. (§ 36).

26 — V. citate sentenze Sindacato svedese dei macchinisti c. Svezia (§ 39) e Gustafsson c. Svezia (§ 45).

27 — Citate sentenze Sindacato nazionale della polizia belga c. Belgio (§ 39) e Sindacato svedese dei macchinisti c. Svezia (§ 39).

28 — Citate sentenze Sindacato nazionale della polizia belga c. Belgio (§ 39), Sindacato svedese dei macchinisti c. Svezia (§ 40) e Wilson, National Union of Journalists e a. c. Regno Unito (§ 42).

29 — Idem.

30 — Art. 38 della Carta sociale europea.

diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi».

notare che i testi costituzionali di numerosi Stati membri tutelano esplicitamente la libertà di creare organizzazioni sindacali³¹ e la difesa dei loro interessi attraverso l'azione collettiva³²; in tale contesto, il diritto di sciopero è la modalità più frequentemente citata³³.

76. Infine, ai sensi dell'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali, «[i] lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto (...) di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero». Il suo art. 52, n. 1, afferma che «[e]ventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla presente Carta devono essere previste dalla legge e rispettare il contenuto essenziale di detti diritti e libertà. Nel rispetto del principio di proporzionalità, possono essere apportate limitazioni solo laddove siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui».

77. Quanto alle tradizioni costituzionali degli Stati membri, sebbene un loro esame approfondito non mi paia indispensabile considerando il fatto che, come rilevato al paragrafo 68 delle presenti conclusioni, la Carta dei diritti fondamentali, sia pure priva di carattere vincolante, ha l'obiettivo principale di riaffermare i diritti che derivano in particolare da tali tradizioni, si può tuttavia

78. Tale esame mi porta a ritenere che il diritto di ricorrere all'azione collettiva per difendere gli interessi dei membri di un sindacato costituisca un diritto fondamentale³⁴. Non si tratta dunque soltanto di un

31 — V. art. 10, n. 3, della Legge fondamentale tedesca; art. 49, n. 1, della costituzione bulgara; art. 21, n. 2, dell'allegato D, seconda parte, della costituzione cipriota; art. 29 della costituzione estone; art. 13 della costituzione finlandese; preambolo della costituzione francese; art. 40, n. 6, primo comma, punto iii), della costituzione irlandese; art. 39, primo comma, della costituzione italiana; art. 50 della costituzione lituana; art. 59, n. 1, della costituzione polacca; art. 55, n. 1, della costituzione portoghese; art. 40, n. 1, della costituzione rumena; art. 29 della costituzione slovacca e art. 76 della costituzione slovena.

32 — V. art. 9, n. 3, della Legge fondamentale tedesca; art. 37, n. 2, della costituzione spagnola; preambolo della costituzione francese; art. 59, n. 3, della costituzione polacca; art. 56 della costituzione portoghese e art. 17 del capitolo 2 della Legge fondamentale svedese.

33 — V. art. 50 della costituzione bulgara; art. 27, n. 1, dell'allegato D, seconda parte, della costituzione cipriota; art. 29 della costituzione estone; preambolo della costituzione francese; art. 23, n. 2, della costituzione greca; art. 70 C, n. 2, della costituzione ungherese; art. 40 della costituzione italiana; art. 108 della costituzione lettone; art. 51 della costituzione lituana; art. 59, n. 3, della costituzione polacca; art. 57, n. 1, della costituzione portoghese; art. 43, n. 1, della costituzione rumena; art. 30, n. 4, della costituzione slovacca e art. 77 della costituzione slovena.

34 — V. anche, in tal senso, il paragrafo 159 delle conclusioni riunite dell'avvocato generale Jacobs nelle citate cause Albany, Brentjens³ e Drijvende Bokken.

«principio generale del diritto del lavoro»³⁵, come già ammesso dalla Corte in una giurisprudenza relativamente risalente in materia di contenzioso nel pubblico impiego comunitario, ma proprio di un principio generale del diritto comunitario, ai sensi dell'art. 6, n. 2, UE. Tale diritto deve dunque essere tutelato nella Comunità.

79. Contrariamente però a quanto suggeriscono i governi danese e svedese, riconoscere tale qualità e tale tutela al diritto di ricorrere all'azione collettiva non porta ad escludere l'applicabilità delle regole del Trattato CE in materia di libera circolazione in una situazione come quella di cui alla causa principale.

80. Innanzitutto, come evidenziano gli strumenti internazionali citati e la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, è necessario distinguere tra il diritto di ricorrere all'azione collettiva e le modalità di esercizio dello stesso, che possono variare da uno Stato membro all'altro e non godono automaticamente della tutela di cui esso beneficia. Così, se, da un lato, una simile valutazione sembra attagliarsi al diritto di

sciopero, il quale, sebbene regolarmente menzionato come uno dei mezzi più importanti per realizzare l'azione collettiva, è generalmente garantito a condizione che sia riconosciuto un diritto equivalente a favore dei datori di lavoro³⁶, normalmente nella forma della serrata, d'altro lato essa è in ogni caso pertinente, a mio avviso, per quanto riguarda le modalità, assai meno tipiche, che assumono le azioni collettive nella causa principale, vale a dire il blocco e l'azione di solidarietà.

81. Inoltre, e di conseguenza, gli strumenti di tutela dei diritti dell'uomo citati, nonché le costituzioni degli Stati membri esaminate, riconoscono tutti la possibilità di fissare talune restrizioni all'esercizio del diritto di ricorrere all'azione collettiva. Si può dedurre da tali testi che simili restrizioni devono essere decise con un atto legislativo o regolamentare, devono essere giustificate dal perseguimento di un interesse generale imperativo e non devono incidere sul «contenuto essenziale» di tale diritto, secondo l'espressione contenuta nell'art. 52 della Carta dei diritti fondamentali, né violare la sostanza stessa del diritto o della libertà così tutelati³⁷.

35 — Sentenze 8 ottobre 1974, causa 175/73, *Union syndicale e a./ Consiglio* (Racc. pag. 917, punto 14) e causa 18/74, *Syndicat général du personnel des organismes européens/Commissione* (Racc. pag. 933, punto 10), nonché 10 gennaio 1990, cause riunite C-193/87 e C-194/87, *Maurissen e Union Syndicale/Corte dei conti* (Racc. pag. I-95, punto 13).

36 — Come risulta in particolare dall'art. 6, n. 4, della Carta sociale europea. V. anche, a tale proposito, Corte eur. D.U., sentenza *Schmidt e Dahlström c. Svezia*, cit. (§ 36).

37 — V., in particolare, Corte eur. D.U., sentenza *Gustafsson c. Svezia*, cit. (§ 45). La Corte utilizza a sua volta tale criterio: v., in particolare, sentenza 12 giugno 2003, causa C-112/00, *Schmidberger* (Racc. pag. I-5659, punto 80 e giurisprudenza ivi citata).

82. Orbene, non vedo il motivo per il quale all'esercizio del diritto di ricorrere all'azione collettiva dovrebbero potersi applicare soltanto limiti di origine esclusivamente nazionale, nel caso in cui, come nella causa principale, le azioni in questione abbiano l'obiettivo di indurre un prestatore di servizi straniero a firmare un contratto collettivo e il detto operatore, per opporsi a tali azioni collettive, cerchi di valersi, tra l'altro, di una delle libertà fondamentali di circolazione previste dal Trattato, la quale non sembra manifestamente estranea alla controversia di cui è investito il giudice del rinvio, come preciserò sviluppando il secondo punto delle presenti osservazioni preliminari.

obblighi che hanno deciso di assumersi ai sensi del Trattato, tra i quali in particolare il rispetto delle libertà fondamentali di circolazione da esso previste.

84. Escludere in ogni caso l'applicabilità delle libertà di circolazione del Trattato per garantire la tutela dei diritti fondamentali significherebbe in realtà fissare una gerarchia fra regole o principi di diritto primario che, pur non essendo necessariamente priva di pertinenza, non è accettabile allo stato attuale del diritto comunitario³⁹.

85. Così, lungi dall'essere esclusa in questo caso, l'applicazione delle libertà fondamentali di circolazione previste dal Trattato deve, in definitiva, essere conciliata con l'esercizio di un diritto fondamentale.

83. È vero che spetta senza dubbio agli Stati membri garantire che i sindacati possano difendere gli interessi dei loro membri attraverso l'azione collettiva sul loro territorio³⁸. Nel momento in cui gli Stati membri autorizzano una o più delle modalità di tale azione collettiva sul loro territorio, spetta altresì ad essi il diritto di definirne i limiti e le condizioni di esercizio, in conformità ai già citati strumenti di tutela dei diritti dell'uomo. Essi devono però parallelamente garantire che siano osservati sul loro territorio gli

86. È proprio la necessità di una «conciliazione» di tali esigenze che è stata affermata dalla Corte nella sentenza Schmidberger, sulla quale tornerò più avanti, in un contesto in cui le autorità nazionali, avendo autorizzato una manifestazione su un asse stradale fondamentale per la circolazione transalpina, avevano richiamato la necessità

38 — Infatti, in particolare, secondo la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo [v., segnatamente, sentenze *Gustafsson/Svezia*, cit. (punto 45) e *Wilson, National Union of Journalists e a./Regno Unito*, cit. (punto 41)], l'art. 11 della CEDU può comportare l'obbligo positivo, per lo Stato, di garantire l'effettivo godimento dei diritti che esso stabilisce.

39 — V., in tal senso, il paragrafo 177 delle mie conclusioni, presentate il 26 ottobre 2006, nelle cause C-354/04 P, *Gestoras Pro Amnistia e a./Consiglio* (sentenza 27 febbraio 2007, Racc. pag. I-1579) e C-355/04 P, *Segi e a./Consiglio* (sentenza 27 febbraio 2007, Racc. pag. I-1657).

di rispettare i diritti fondamentali garantiti sia dalla CEDU che dalla costituzione dello Stato membro interessato per consentire una limitazione ad una delle libertà di circolazione fondamentali affermate dal Trattato⁴⁰.

87. La Corte non ha evidentemente ritenuto che, a causa dei diritti fondamentali del cui esercizio si discuteva in tale causa, cioè le libertà di espressione e di riunione di cui rispettivamente agli artt. 10 e 11 della CEDU, le regole del Trattato relative alla libera circolazione delle merci fossero inapplicabili.

88. Peraltro, riconoscere l'inapplicabilità delle regole e dei principi del Trattato in una situazione come quella di cui alla causa principale, come richiedono i governi danese e svedese, contrasterebbe, a mio avviso, con la giurisprudenza della Corte che afferma che le clausole dei contratti collettivi non vi si sottraggono, in particolare per quanto riguarda il rispetto del principio di non discriminazione⁴¹, che trova soprattutto espressione nel principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori e lavoratrici⁴².

89. Sarebbe infatti a mio parere ben poco coerente, se non contraddittorio, escludere dall'ambito di applicazione del Trattato talune azioni collettive, nella specie un blocco e un'azione di solidarietà, il cui scopo è quello di indurre un datore di lavoro a firmare un contratto collettivo, e di sottoporre, magari contemporaneamente, un simile contratto al rispetto del principio di non discriminazione, come fissato proprio nelle disposizioni del Trattato.

90. Infine, sebbene tale argomento non sia di per sé decisivo, mi permetto di far osservare, considerando il numero eccezionale di parti che hanno presentato osservazioni dinanzi alla Corte, che, tra i 17 Stati che sono intervenuti nella presente causa, quindici non hanno messo in dubbio l'applicabilità nella vicenda in esame del diritto comunitario e, in particolare, quella della libera prestazione dei servizi.

91. Propongo dunque alla Corte di riconoscere che rientra nell'ambito applicativo del diritto comunitario l'esercizio, da parte di sindacati di uno Stato membro, del loro diritto di ricorrere ad azioni collettive allo scopo di indurre un prestatore di servizi straniero a sottoscrivere un contratto collettivo nello Stato membro in cui tale prestatore intende avvalersi, in particolare, della libera prestazione dei servizi prevista dal Trattato.

40 — Sentenza cit. (punti 76, 77 e 81).

41 — V., in particolare, sentenze 15 gennaio 1998, causa C-15/96, *Schöning-Kougebetopoulou* (Racc. pag. I-47, punto 12), 24 settembre 1998, causa C-35/97, *Commissione/Francia* (Racc. pag. I-5325, punti 36 e 37) e 16 settembre 2004, causa C-400/02, *Merida* (Racc. pag. I-8471, punti 19 e 21).

42 — V., in particolare, sentenze 31 maggio 1995, causa C-400/93, *Royal Copenhagen* (Racc. pag. I-1275, punto 45) e 26 giugno 2001, causa C-381/99, *Brunnhöfer* (Racc. pag. I-4961, punti 28-32).

92. Si deve ora esaminare l'obiezione formulata dalle parti convenute nella causa principale circa la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale.

2. Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

93. Le parti convenute nella causa principale sostengono che la domanda di pronuncia pregiudiziale sarebbe irricevibile. A sostegno di tale posizione esse rilevano che le questioni poste dal giudice del rinvio non avrebbero alcun legame con le circostanze di fatto della causa principale, dal momento che, essendo la Laval stabilita in Svezia grazie alla presenza della sua controllata, non sarebbero applicabili né la direttiva 96/71 né l'art. 49 CE. La situazione di fatto all'origine della controversia si fonderebbe così su una costruzione artificiosa, avente lo scopo di eludere l'applicazione del diritto del lavoro svedese, dal momento che la Laval avrebbe in definitiva tentato di fare accedere taluni lavoratori lettoni al mercato del lavoro dello Stato membro ospitante al tempo stesso sottraendosi agli obblighi derivanti dall'applicazione del diritto del lavoro di tale Stato.

94. Tale argomento deve a mio parere essere respinto, poiché ha essenzialmente lo scopo di rimettere in discussione la valutazione dei fatti compiuta dal giudice del rinvio.

95. Secondo la giurisprudenza, la procedura di cui all'art. 234 CE, essendo fondata su una netta separazione delle funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, implica che la valutazione dei fatti di causa rientri nella competenza del giudice nazionale. Spetta altresì al solo giudice nazionale, il quale è investito della controversia e deve assumere la responsabilità della decisione giurisdizionale da emanare, valutare, alla luce delle specificità della controversia, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per poter emettere la propria sentenza che la rilevanza delle questioni poste alla Corte⁴³.

96. Come la Corte ha altresì osservato, la presunzione di rilevanza riconosciuta alle questioni pregiudiziali proposte dai giudici nazionali può essere esclusa soltanto in casi eccezionali, cioè quando appaia in modo evidente che l'interpretazione delle norme comunitarie richiesta nelle questioni non ha alcun rapporto con la realtà o con l'oggetto della causa principale, qualora il problema sia di tipo ipotetico o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per rispondere utilmente alle questioni ad essa sottoposte. Salvo che in tali casi, la Corte è in linea di principio tenuta a pronunciarsi sulle questioni pregiudiziali ad essa proposte⁴⁴.

43 — V., in particolare, sentenze 12 aprile 2005, causa C-145/03, Keller (Racc. pag. I-2529, punto 33) e 11 luglio 2006, causa C-13/05, Chacón Navas (Racc. pag. I-6467, punto 32).

44 — V. sentenze 7 settembre 1999, causa C-355/97, Beck e Bergdorf (Racc. pag. I-4977, punto 22), 16 giugno 2005, causa C-105/03, Pupino (Racc. pag. I-5285, punto 30) e Chacón Navas, cit. (punto 33).

97. Nella presente causa, come già osservato, il giudice del rinvio chiede l'interpretazione degli artt. 12 CE e 49 CE, nonché delle disposizioni della direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Risulta dall'ordinanza di rinvio che tali questioni sono state sollevate nell'ambito della controversia tra la Laval, società avente sede in Lettonia, e il sindacato svedese Byggnadsarbetareförbundet, la sua sezione sindacale locale, nonché la SEF, relativamente alle azioni collettive avviate da tali soggetti in seguito al rifiuto della Laval di firmare il contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet per la disciplina delle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori lettoni distaccati dalla Laval in un cantiere sito in Svezia e gestito da un'impresa appartenente al gruppo Laval. È pacifico che, in seguito alle azioni collettive e all'interruzione dei lavori, i lavoratori distaccati sono rientrati in Lettonia.

98. Ebbene, l'interpretazione del diritto comunitario chiesta dal giudice del rinvio non pare né manifestamente priva di legame con la realtà o con l'oggetto della causa principale né di natura ipotetica.

99. Aggiungo che, sulla base degli atti di causa, correttamente il giudice del rinvio ha ritenuto che l'attività economica della Laval costituisca una prestazione di servizi ai sensi dell'art. 49 CE e della direttiva 96/71.

100. A tale proposito, e tenendo conto altresì dell'argomento sviluppato dalle parti convenute nella causa principale, secondo il quale la fornitura di forza lavoro da parte della Laval aveva lo scopo di fare accedere i lavoratori lettoni al mercato del lavoro svedese, ritengo opportuno formulare, in questa fase, alcune osservazioni sull'articolazione tra le disposizioni del Trattato richiamate dal giudice del rinvio e quelle dell'atto relativo alle condizioni di adesione all'Unione europea della Repubblica di Lettonia⁴⁵ (in prosieguo: l'«atto di adesione del 2003»), il quale, va ricordato, disciplinava altresì, all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, i rapporti tra la Repubblica di Lettonia e gli altri Stati membri, pur non essendo menzionato dalla domanda di pronuncia pregiudiziale.

101. Ai sensi dell'art. 2 dell'atto di adesione del 2003, le disposizioni dei trattati originari⁴⁶ e gli atti adottati dalle istituzioni prima dell'adesione vincolano i nuovi Stati membri e si applicano in tali Stati alle condizioni previste da detti trattati e da tale atto.

45 — Atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica ceca, della Repubblica di Estonia, della Repubblica di Cipro, della Repubblica di Lettonia, della Repubblica di Lituania, della Repubblica di Ungheria, della Repubblica di Malta, della Repubblica di Polonia, della Repubblica di Slovenia e della Repubblica slovacca e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea (GU 2003, L 236, pag. 33).

46 — Ai sensi dell'art. 1 dell'atto di adesione del 2003, si intendono per «trattati originari»: a) il Trattato che istituisce la Comunità europea e il Trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom), quali sono stati completati o modificati da trattati o altri atti entrati in vigore prima di detta adesione; e b) il Trattato sull'Unione europea, quale è stato completato o modificato da trattati o altri atti entrati in vigore prima di detta adesione.

102. Le disposizioni del Trattato, in particolare in materia di libera prestazione di servizi, si applicano dunque, in linea di principio, ai rapporti tra la Repubblica di Lettonia e gli altri Stati membri a partire dalla data di adesione, cioè dal 1° maggio 2004, fatte salve le condizioni previste nell'atto di adesione del 2003.

103. L'art. 24 dell'atto di adesione del 2003 rinvia agli allegati allo stesso, i quali elencano, per ciascuno dei dieci nuovi Stati membri, le misure transitorie ad essi applicabili, specificandone le condizioni di applicazione.

104. L'allegato VIII all'atto di adesione del 2003, applicabile alla Repubblica di Lettonia, riguarda specificamente gli artt. 39 CE e 49, primo comma, CE, nonché la direttiva 96/71.

105. Tuttavia, le condizioni di applicazione di tali disposizioni, come risultano dall'allegato VIII all'atto di adesione del 2003, non rilevano nelle circostanze della presente causa.

106. Per quanto riguarda innanzitutto l'art. 49, primo comma, CE e la direttiva 96/71, risulta dal punto 13 dell'allegato VIII all'atto di adesione del 2003 che le disposi-

zioni transitorie che derogano alla piena applicazione di tale articolo e della citata direttiva riguardano soltanto la temporanea circolazione dei lavoratori, nell'ambito della prestazione di servizi da parte di imprese aventi sede in Lettonia, sul territorio della Germania e dell'Austria, alle condizioni precisate in tale punto. Il punto 13 dell'allegato VIII all'atto di adesione del 2003 non è dunque applicabile, *ratione loci*, ai fatti di cui alla causa principale.

107. Essendo la direttiva 96/71 applicabile all'attività economica della Laval, si deve osservare che, ai sensi dell'art. 1, n. 3, lett. b), di tale direttiva, rientra nel suo campo di applicazione l'attività di un'impresa avente sede in uno Stato membro che distacca un lavoratore sul territorio di un altro Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché esista un rapporto di lavoro fra l'impresa di invio e il lavoratore durante il periodo del distacco.

108. Sembra proprio questa, sulla base di quanto risulta dall'ordinanza di rinvio, la situazione in cui si trovavano la Laval e i lavoratori lettoni che tale impresa ha temporaneamente distaccato in Svezia. Osservo inoltre che è pacifico che le attività per le quali la Laval ha distaccato i lavoratori lettoni in Svezia rientrano nell'ambito applicativo dell'allegato alla direttiva 96/71, essendo relative al settore edile.

109. Per quanto poi riguarda la libera circolazione dei lavoratori, si deve osservare che, all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, gli Stati membri potevano, ai sensi del punto 2 dell'allegato VIII all'atto di adesione del 2003, in deroga agli artt. 1-6 del regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità⁴⁷ e fino al termine del periodo di due anni successivo alla data di adesione (vale a dire il 30 aprile 2006), applicare misure nazionali o misure derivanti da accordi bilaterali per disciplinare l'accesso dei cittadini lettoni al loro mercato del lavoro⁴⁸. È vero che gli Stati membri potevano decidere, come il Regno di Svezia, di liberalizzare l'accesso al loro mercato del lavoro fin dal 1° maggio 2004⁴⁹. Tuttavia, tale decisione doveva essere adottata sulla base del diritto nazionale, e non ai sensi delle disposizioni del diritto comunitario⁵⁰.

110. È a questo punto delle mie osservazioni che si inserisce l'argomento delle convenute nella causa principale, ricordato più sopra, secondo il quale la messa a disposizione di

forza lavoro da parte della Laval alla sua controllata aveva lo scopo di consentire l'accesso dei lavoratori lettoni al mercato del lavoro svedese.

111. Tale argomento sembra ispirato dalla considerazione, formulata dalla Corte nella sentenza *Rush Portuguesa*, secondo la quale la deroga, prevista dall'art. 216 dell'atto di adesione della Repubblica portoghese, alla libera circolazione dei lavoratori prevista dal Trattato osterebbe alla messa a disposizione di lavoratori provenienti dal Portogallo in un altro Stato membro da parte di un'impresa prestatrice di servizi⁵¹. In base al ragionamento della Corte una tale impresa, sebbene prestatrice di servizi ai sensi del Trattato, avrebbe in definitiva lo scopo di far accedere taluni lavoratori al mercato del lavoro dello Stato membro ospitante, in spregio alla deroga prevista dall'atto di adesione.

112. Nella presente causa, tuttavia, l'argomento delle convenute nella causa principale non sembra suffragato da alcun documento di causa, poiché l'attività della Laval non sembra aver avuto lo scopo di consentire ai lavoratori lettoni l'accesso al mercato del lavoro svedese⁵².

47 — GU L 257, pag. 2.

48 — Si deve osservare che tale prima fase delle misure transitorie era applicabile a otto dei dieci Stati membri, ad eccezione della Repubblica di Malta e della Repubblica di Cipro, che hanno aderito all'Unione europea il 1° maggio 2004.

49 — V., sullo stato della liberalizzazione dei mercati del lavoro nei quindici vecchi Stati membri della Comunità durante e al termine della prima fase delle misure transitorie, le indicazioni contenute nel comunicato stampa della Commissione 28 aprile 2006, «Mesures transitoires pour la libre circulation des travailleurs visées au traité d'adhésion de 2003» (Memo/06/176), <http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/176&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>.

50 — Come evidenziato dal punto 12 dell'allegato VIII sopra citato.

51 — Sentenza 27 marzo 1990, causa C-113/89 (Racc. pag. I-1417, punti 13 e 16).

52 — In realtà, come ho precisato più sopra, stando ai documenti di causa tutti i lavoratori distaccati dalla Laval sono ritornati in Lettonia in seguito alle azioni collettive avviate dalle convenute nella causa principale.

113. Per completezza (tale osservazione va anch'essa al di là dell'analisi della ricevibilità delle questioni pregiudiziali in senso stretto, ma non vi ritornerò), l'argomento delle convenute nella causa principale ispirato dalla sentenza *Rush Portuguesa* conduce, a mio giudizio, a mettere in dubbio e, alla fine, a respingere la loro tesi, sviluppata nelle osservazioni scritte, secondo la quale la presente causa dovrebbe essere decisa soltanto alla luce della libera circolazione dei lavoratori di cui all'art. 39 CE, e non sulla base dell'art. 49 CE e/o della direttiva 96/71.

114. È infatti sufficiente osservare che, proprio per l'applicazione della prima fase delle misure transitorie di cui all'allegato VIII all'atto di adesione del 2003 all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, e quand'anche il Regno di Svezia avesse deciso, sulla base del diritto nazionale, di aprire il suo mercato del lavoro a tutti i lavoratori provenienti dagli Stati membri entrati nell'Unione europea il 1° maggio 2004, i lavoratori lettoni non potevano far valere direttamente le disposizioni dell'art. 39 CE.

115. Infine, nessun documento di causa, contrariamente a quanto sostengono le convenute nella causa principale, dimostra o anche soltanto suggerisce che le attività della Laval siano state interamente o princi-

palmente indirizzate verso il territorio svedese per eludere le norme che le sarebbero state applicabili qualora tale impresa avesse avuto sede in Svezia⁵³.

116. Sulla base di tali osservazioni preliminari, ritengo che il diritto comunitario sia applicabile nella presente causa e che la domanda di pronuncia pregiudiziale debba essere dichiarata ricevibile. Si deve tuttavia evidenziare che le risposte che propongo di fornire alle questioni pregiudiziali che ora esaminerò non sono necessariamente valide per ogni situazione, in particolare in presenza di circostanze di fatto differenti, tali da far scattare l'applicazione delle disposizioni dell'atto di adesione del 2003.

B — *Sulle questioni pregiudiziali*

1. Osservazioni generali

117. Come risulta dal testo delle due questioni pregiudiziali, il giudice del rinvio interroga la Corte circa l'interpretazione degli artt. 12 CE, 49 CE e della direttiva 96/71.

⁵³ — V., in proposito, sentenza 23 novembre 1999, cause riunite C-369/96 e C-376/96, *Arblade* e a. (Racc. pag. I-8453, punto 32).

118. Per quanto riguarda l'art. 12 CE, che sancisce il divieto di principio di ogni discriminazione in base alla nazionalità, tale norma è applicabile, come essa stessa ricorda, «senza pregiudizio delle disposizioni particolari (...) previste [dal Trattato]», il che comporta, conformemente alla giurisprudenza, che la stessa sia applicabile autonomamente soltanto in situazioni disciplinate dal diritto comunitario per le quali quest'ultimo non preveda specifiche norme di non discriminazione⁵⁴.

119. Tale principio generale è stato messo in opera e concretizzato sia dall'art. 49 CE⁵⁵ che dalla direttiva 96/71, la quale prevede in sostanza, al suo art. 3, che le condizioni di lavoro e di occupazione fissate nello Stato ospitante relative alle materie indicate da tale direttiva o a cui la stessa fa rinvio si applicano ai prestatori di servizi che distaccano temporaneamente lavoratori sul territorio di tale Stato membro ed alle imprese nazionali che si trovano in una situazione simile, nel rispetto della parità di trattamento.

120. Non è quindi necessario, a mio avviso, che la Corte si pronunci, nella presente causa, sull'art. 12 CE.

121. Quanto alla direttiva 96/71 e all'art. 49 CE, mi preme rilevare che la grande maggioranza delle parti che hanno presentato osservazioni scritte nella presente causa ha suggerito che la Corte esamini le questioni pregiudiziali tanto sulla base delle disposizioni della direttiva 96/71 che dell'art. 49 CE, indipendentemente dalla soluzione che tali parti suggeriscono di fornire alle questioni⁵⁶. Una minoranza delle parti intervenute dinanzi alla Corte ha esaminato le questioni pregiudiziali solo alla luce dell'art. 49 CE⁵⁷, mentre soltanto la Commissione e il governo norvegese hanno svolto la propria analisi delle questioni poste dal giudice a quo solo sulla base delle disposizioni della direttiva 96/71.

122. Dinanzi a tale diversità di posizioni, sembra utile chiarire alcuni aspetti del dibattito.

54 — V., in particolare, sentenze 4 maggio 1999, causa C-262/96, *Sürül* (Racc. pag. I-2685, punto 64), 28 ottobre 1999, causa C-55/98, *Vestergaard* (Racc. pag. I-7641, punto 16), 26 giugno 2003, causa C-422/01, *Skandia e Ramstedt* (Racc. pag. I-6817, punto 61) e 16 febbraio 2006, causa C-185/04, *Oberg* (Racc. pag. I-1453, punto 25).

55 — Sentenze *Vestergaard*, cit. (punto 17) e 11 dicembre 2003, causa C-289/02, *AMOK* (Racc. pag. I-15059, punto 26); v. altresì sentenza *Skandia e Ramstedt*, cit. (punti 61 e 62).

56 — È il caso della *Laval*, dei governi tedesco, austriaco, belga, estone, francese, islandese, lettone, lituano (che propone un'unica risposta per le due questioni) e polacco, nonché dei governi spagnolo e irlandese, le cui osservazioni sono tuttavia limitate alla prima questione pregiudiziale.

57 — È il caso, in via (particolarmente) subordinata, delle convenute nella causa principale (che propongono un'unica risposta per le due questioni), dei governi danese (che ha esaminato soltanto la prima questione pregiudiziale), finlandese (che non si pronuncia sulla risposta da fornire alle due questioni), svedese, ceco e dell'Autorità di vigilanza EFTA, che si è tuttavia limitata a rispondere alla prima questione pregiudiziale.

123. Per quanto riguarda la direttiva 96/71, alcune delle parti che hanno presentato osservazioni dinanzi alla Corte, fra le quali, assai chiaramente, le convenute nella causa principale, il governo svedese e l'Autorità di vigilanza EFTA, hanno sostenuto che l'esame della stessa sarebbe irrilevante, essendo pacifico, da un lato, che la controversia all'origine delle questioni pregiudiziali contrappone soggetti privati e, dall'altro, che le disposizioni di una direttiva, ai sensi della giurisprudenza della Corte, non potrebbero avere un effetto diretto «orizzontale».

124. Tale argomento è fondato solo in parte, poiché non ritengo che esso possa comportare l'esclusione della direttiva 96/71 dalla valutazione a cui la Corte è chiamata.

125. A tale proposito, per ragioni di chiarezza argomentativa, è opportuno precisare la logica sottesa alle questioni poste dal giudice del rinvio rispetto alla direttiva 96/71 e al recepimento della stessa da parte del Regno di Svezia, in particolare laddove tale giudice richiama, nella sua prima questione pregiudiziale, il fatto che la legge svedese sul distacco dei lavoratori non conterrebbe alcuna disposizione espressa sull'applicazione delle condizioni di lavoro e di occupazione nei contratti collettivi.

126. Ricordo che l'art. 3 della direttiva 96/71, disposizione fondamentale di tale norma, richiede che gli Stati membri provvedano affinché i lavoratori distaccati temporaneamente nel loro territorio nell'ambito di una prestazione di servizi godano delle condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie indicate nel n. 1 di tale articolo. Tali materie comprendono, tra l'altro, i minimi salariali.

127. Le materie elencate nell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71 sono fissate da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o, *per quanto riguarda le attività nel settore edilizio*, come quelle di cui alla causa principale, da contratti collettivi o decisioni arbitrali dichiarati di applicazione generale, ai sensi del n. 8 di tale articolo.

128. Il n. 8, primo comma, dell'art. 3 precisa che i contratti collettivi dichiarati di applicazione generale sono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

129. Il secondo comma del n. 8 del medesimo articolo consente agli Stati membri, in mancanza di un sistema di dichiarazione di

applicazione generale dei contratti collettivi, di utilizzare come riferimento, qualora essi così decidano: a) i contratti collettivi applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate, e/o b) i contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale, purché, in ciascuno dei due casi, sia rispettata la parità di trattamento fra i prestatori di servizi stranieri e le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga.

130. È pacifico, come ho messo in evidenza esponendo più sopra il contesto normativo, che il Regno di Svezia non ha un sistema di dichiarazione di applicazione generale ai sensi dell'art. 3, n. 8, primo comma, della direttiva 96/71, e che lo stesso non si è avvalso del secondo comma di tale disposizione. Inoltre, come già rilevato più sopra al paragrafo 21, la maggior parte delle condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie elencate nell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71 è stata ripresa dalla legge svedese sul distacco dei lavoratori che ha recepito tale direttiva.

131. Per contro, il metodo scelto dal Regno di Svezia per garantire che i lavoratori distaccati temporaneamente sul suo territorio beneficino delle condizioni di lavoro e di

occupazione previste dai contratti collettivi, tra le quali, in via di principio, quelle relative ai livelli salariali, consiste nel lasciare alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel caso di mancata firma di tali contratti da parte di un prestatore di servizi, il compito di avviare azioni collettive allo scopo di indurre tale datore di lavoro a firmare detti contratti, direttamente oppure attraverso un accordo di collegamento, anche nel caso in cui — e ciò riguarda la seconda questione posta dal giudice del rinvio — tale prestatore sia già vincolato da un contratto collettivo concluso nello Stato membro in cui è stabilito.

132. Si deve anche osservare che l'applicazione del «nucleo fondamentale» delle condizioni di lavoro e di occupazione che deve essere garantito dallo Stato membro ospitante ai lavoratori che si trovano in una situazione di distacco temporaneo sul suo territorio, ai sensi dell'art. 3 della direttiva 96/71, costituisce una deroga al principio dell'applicazione della legislazione dello Stato membro d'origine alla situazione del prestatore di servizi di tale Stato membro il quale distacchi i lavoratori sul territorio del primo Stato membro.

133. Di conseguenza, interrogando la Corte circa l'eventuale errato recepimento dell'art. 3 della direttiva 96/71 nel diritto interno svedese, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente alla Corte di metterlo in condizione di determinare se la Laval possa opporre alle organizzazioni sindacali convenute nella causa principale il fatto che il Regno di Svezia non abbia utilizzato le

modalità previste dall'art. 3 di tale direttiva per estendere o convalidare, con un atto promanante dai pubblici poteri, l'applicazione dei contratti collettivi conclusi sul suo territorio ai prestatori di servizi stranieri che in esso distacchino temporaneamente taluni lavoratori. Secondo la tesi sostenuta dalla Laval, che è alla base delle due questioni poste dal giudice del rinvio, tale astensione del Regno di Svezia comporterebbe, in questo caso, l'applicabilità al distacco solo della normativa e dei contratti collettivi lettoni, privando di conseguenza le organizzazioni sindacali svedesi della possibilità di tentare di indurre la Laval, con il ricorso alle azioni collettive, a firmare il contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet in discussione nella causa principale.

134. È dunque vero, come sostengono le convenute nella causa principale, il governo svedese e l'Autorità di vigilanza EFTA, che l'interpretazione della direttiva 96/71 richiesta dal giudice del rinvio potrebbe indurre quest'ultimo ad applicare direttamente la citata direttiva al rapporto tra la Laval e le organizzazioni sindacali convenute nella causa principale.

135. Orbene, la Corte appare ormai fermamente contraria alla possibilità che una direttiva crei obblighi a carico di un soggetto

privato, e che la stessa possa dunque essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti⁵⁸.

136. Non credo peraltro che tale ostacolo possa essere aggirato tentando, come sembra fare la Laval nelle sue osservazioni scritte, di ampliare il concetto di Stato così da considerare, nel caso in esame, le organizzazioni sindacali dei lavoratori un'articolazione dello Stato svedese, nei confronti della quale la Laval potrebbe dunque invocare direttamente la direttiva 96/71, purché quest'ultima possieda i requisiti sostanziali per l'effetto diretto.

58 — Sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall (Racc. pag. 723, punto 48), 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori (Racc. pag. I-3325, punto 20), 7 gennaio 2004, causa C-201/02, Wells (Racc. pag. I-723, punto 56), Pfeiffer e a., cit. (punto 108), 25 ottobre 2005, causa C-350/03, Schulte (Racc. pag. I-9215, punto 70). Tale rifiuto si applica in ogni caso alle direttive c.d. «classiche»; per contro, la Corte ha ammesso, in via eccezionale, che un privato il quale richiami una norma tecnica di uno Stato membro non notificata alla Commissione, in fase di progetto, conformemente alle procedure di cui agli artt. 8 e 9 della direttiva del Consiglio 28 marzo 1983, 83/189/CEE, che prevede una procedura d'informazione nel settore delle norme e delle regolamentazioni tecniche (GU L 109, pag. 8), modificata ed abrogata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 22 giugno 1998, 98/34/CE, che prevede una procedura d'informazione nel settore delle norme e delle regolamentazioni tecniche (GU L 204, pag. 37), il cui obiettivo è quello di prevenire le eventuali future restrizioni alla libera circolazione delle merci, possa vedersi opporre, in una controversia con un altro privato, la mancata notifica, da parte di tale Stato membro, della regola tecnica in questione: v. sentenze 30 aprile 1996, causa C-194/94, CIA Security International (Racc. pag. I-2201, punti 48, 54 e 55), 26 settembre 2000, causa C-443/98, Unilever (Racc. pag. I-7535, punti 49 e 50) e 6 giugno 2002, causa C-159/00, Sapod Audic (Racc. pag. I-5031, punti 49 e 50).

137. Tali organizzazioni non sono infatti in alcun modo autorità pubbliche⁵⁹ e non sono incaricate, in forza di un atto dell'autorità pubblica, di svolgere, sotto il controllo di quest'ultima, un servizio di interesse pubblico, disponendo a tale scopo di poteri più ampi di quelli previsti nelle norme applicabili ai rapporti tra privati⁶⁰.

138. In più, il problema legato all'effetto diretto orizzontale della direttiva 96/71 si manifesterebbe soltanto nell'ipotesi in cui la Corte dovesse rilevare che il Regno di Svezia ha recepito l'art. 3 della citata direttiva in modo non corretto.

139. Ciò significa, da un lato, che la direttiva 96/71 non è esclusa dall'esame che deve compiere la Corte laddove, con la sua prima questione, il giudice del rinvio solleva, indirettamente ma necessariamente, il problema di determinare se il Regno di Svezia abbia in effetti correttamente recepito tale atto.

140. D'altro lato, anche ammettendo che tale recepimento sia erroneo, e non potendo applicare direttamente le disposizioni della direttiva 96/71 nella causa principale, si deve ricordare che, conformemente alla giurisprudenza, i giudici nazionali devono interpretare nei limiti del possibile il diritto interno alla luce dello spirito e della lettera della direttiva in esame, per ottenere il risultato a cui questa tende⁶¹. L'obbligo di interpretazione conforme che incombe ai giudici nazionali, *il quale riguarda tutte le disposizioni del diritto nazionale*, sia precedenti che successive alla direttiva in esame, ha lo scopo di consentire loro di garantire la piena efficacia del diritto comunitario nella controversia che devono risolvere, applicando metodi interpretativi riconosciuti dal diritto interno⁶².

141. È vero che, sempre secondo la giurisprudenza, l'obbligo di interpretazione conforme trova i propri limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli della certezza del diritto e della non retroattività, e non può fondare un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale⁶³.

59 — A differenza che per gli enti locali territoriali degli Stati membri, nei confronti dei quali la Corte ha riconosciuto la possibilità di far valere direttamente una direttiva da parte di un privato: v., in particolare, sentenze 22 giugno 1989, causa 103/88, Fratelli Costanzo (Racc. pag. 1839, punto 31) e 4 dicembre 1997, cause riunite da C-253/96 a C-258/96, Kampelmann e a. (Racc. pag. I-6907, punto 46).

60 — Contrariamente dunque alla situazione di fatto che ha dato luogo alla sentenza 12 luglio 1990, causa C-188/89, Foster e a. (Racc. pag. I-3313, punti 20 e 22). V. anche sentenze 14 settembre 2000, causa C-343/98, Collino e Chiappero (Racc. pag. I-6659, punto 23), 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer (Racc. pag. I-2741, punto 69) e 10 marzo 2005, causa C-196/02, Nikoloudi (Racc. pag. I-1789, punto 70).

61 — V., in particolare, sentenze Pfeiffer e a., cit. (punto 113) e 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a. (Racc. pag. I-6057, punto 108).

62 — V., in tal senso, citate sentenze Pfeiffer e a. (punti 114, 115, 116, 118 e 119) e Adeneler e a. (punti 108, 109 e 111) (il corsivo è mio).

63 — Citate sentenze Pupino (punti 44 e 47) e Adeneler e a. (punto 110).

142. Nella presente causa, tale limite significherebbe certamente che l'interpretazione conforme del diritto nazionale a cui il giudice del rinvio sarebbe indotto non potrebbe portarlo a violare la sostanza stessa del diritto di ricorrere all'azione collettiva per la difesa degli interessi dei lavoratori, rispetto al quale ho già riconosciuto, nelle mie osservazioni preliminari più sopra, che esso costituisce un principio generale del diritto comunitario, previsto pure dalla costituzione svedese. Peraltro, nessun rischio di tale tipo potrebbe derivare da un'interpretazione del diritto nazionale conforme alla direttiva 96/71, dal momento che il ventiduesimo 'considerando' di quest'ultima ricorda, in modo pleonastico, che la stessa lascia impregiudicato il diritto vigente degli Stati membri in materia di azioni collettive per la difesa degli interessi di categoria ⁶⁴.

143. Nonostante l'impossibilità di riconoscere alle sue disposizioni un effetto diretto orizzontale, l'esame della direttiva 96/71 da parte della Corte è dunque tutt'altro che irrilevante, come si vedrà più oltre nelle presenti conclusioni.

144. Rimane da determinare se la Corte possa evitare l'esame delle questioni pregiudiziali alla luce dell'art. 49 CE o se debba anche procedere alla loro valutazione sulla base di tale norma.

64 — La natura pleonastica di tale 'considerando' emerge infatti dalla circostanza che il diritto comunitario, ivi compreso dunque quello primario, non può intaccare la sostanza stessa del diritto di ricorrere all'azione collettiva. Tale limite si estende dunque necessariamente al diritto derivato.

145. Si deve osservare in proposito che la direttiva 96/71, come è stato essenzialmente rilevato, a ragione, da numerose parti che hanno presentato osservazioni scritte nella presente causa, costituisce un'interpretazione specifica dell'art. 49 CE alla luce della giurisprudenza della Corte.

146. Muovendo infatti dalla premessa, riconosciuta dalla Corte nella sua interpretazione dell'art. 49 CE ⁶⁵ e ricordata dal dodicesimo 'considerando' della direttiva 96/71, che il diritto comunitario non osta a che gli Stati membri estendano il campo di applicazione della loro legislazione o dei contratti collettivi di lavoro conclusi dalle parti sociali ad ogni persona che svolge un lavoro subordinato, anche temporaneo, pure qualora il datore di lavoro sia stabilito in un altro Stato membro, la direttiva 96/71 ha lo scopo, al suo art. 3, di precisare le norme vincolanti di protezione minima dei lavoratori che devono essere rispettate dai prestatori di servizi stranieri che distaccano lavoratori nello Stato membro ospitante e che, pertanto, la libera prestazione transfrontaliera dei servizi dovrebbe tollerare.

65 — Sentenze *Rush Portuguesa*, cit. (punto 18), 21 ottobre 2004, causa C-445/03, Commissione/Lussemburgo (Racc. pag. I-10191, punto 29), 19 gennaio 2006, causa C-244/04, Commissione/Germania (Racc. pag. I-885, punti 44 e 61) e 21 settembre 2006, causa C-168/04, Commissione/Austria (Racc. pag. I-9041, punto 47). Va osservato che tali sentenze, così come il dodicesimo 'considerando' della direttiva 96/71, riconoscono il principio dell'estensione dei contratti collettivi in generale alla situazione dei prestatori di servizi, mentre la motivazione di sentenze precedenti o contemporanee riguardava unicamente l'estensione dei livelli salariali minimi previsti dallo Stato membro ospitante: v., in particolare, sentenze 3 febbraio 1982, cause riunite 62/81 e 63/81, *Seco* (Racc. pag. 223, punto 14), 9 agosto 1994, causa C-43/93, *Vander Elst* (Racc. pag. I-3803, punto 23); *Arblade e a.*, cit. (punto 41) e 14 aprile 2005, causa C-341/02, Commissione/Germania (Racc. pag. I-2733, punto 24).

147. Tuttavia, con il suo carattere «minimalista», la direttiva 96/71 non esaurisce l'applicazione dell'art. 49 CE⁶⁶.

148. In conclusione, la risposta all'interrogativo sollevato più sopra al paragrafo 144 dipende, a mio avviso, essenzialmente dall'esito dell'esame che sarà effettuato alla luce della direttiva 96/71.

149. Infatti, un provvedimento incompatibile con la direttiva 96/71 sarà a maggior ragione contrario all'art. 49 CE, dal momento che tale direttiva ha lo scopo di mettere in pratica, nel suo ambito di applicazione specifico, il contenuto di tale articolo⁶⁷.

150. Al contrario, riconoscere un provvedimento come conforme alla direttiva 96/71 non significa necessariamente che lo stesso sia compatibile con l'art. 49 CE, come interpretato dalla Corte.

151. In particolare, sebbene la direttiva 96/71 ammetta che gli Stati membri possano

applicare ai prestatori di servizi di uno Stato membro che distaccano lavoratori temporaneamente sul territorio di un altro Stato membro condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori di quelle previste in particolare all'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71, il riconoscimento di tale facoltà deve tuttavia avvenire nel rispetto della libera prestazione dei servizi garantita dall'art. 49 CE⁶⁸.

152. Analogamente, la Corte ha ritenuto che, in forza del combinato disposto degli artt. 3, n. 1, e 5 della direttiva 96/71, gli Stati membri debbano far sì, in particolare, che i lavoratori distaccati dispongano di procedure adeguate per ottenere effettivamente il salario minimo, con la conseguenza che il margine di discrezionalità concesso agli Stati membri dal citato art. 5 deve essere sfruttato nel rispetto della libera prestazione dei servizi garantita dal Trattato⁶⁹.

153. Poiché, come si vedrà più dettagliatamente nei paragrafi 194-217 delle presenti conclusioni, taluni aspetti del problema posto dal giudice del rinvio oltrepassano l'ambito applicativo della direttiva 96/71, o

66 — V. anche, in tal senso, la nota 15 delle conclusioni dell'avvocato generale Léger nella causa *Commissione/Austria*, cit., nonché il paragrafo 27 delle conclusioni dell'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer presentate il 14 dicembre 2006 nella causa C-490/04, *Commissione/Germania* (attualmente pendente dinanzi alla Corte).

67 — V., in proposito, sentenza 14 aprile 2005, *Commissione/Germania*, cit. (punti 41 e 42).

68 — V., per analogia, in materia di libera circolazione delle merci: sentenza 25 marzo 2004, causa C-71/02, *Karner* (Racc. pag. I-3025, punti 33 e 34).

69 — Sentenza 12 ottobre 2004, causa C-60/03, *Wolff & Müller* (Racc. pag. I-9553, punti 28-30).

sono da questa tollerati, ritengo che le questioni pregiudiziali debbano essere altresì valutate alla luce dell'art. 49 CE.

dei servizi sarebbe compromessa qualora l'eliminazione degli ostacoli di origine statale potesse essere neutralizzata da ostacoli derivanti dall'esercizio della propria autonomia giuridica da parte di associazioni o enti di natura non pubblicistica⁷⁰.

154. Per completezza, tale valutazione non è messa in discussione dall'argomento sviluppato dalle convenute nella causa principale secondo il quale la Laval non potrebbe far valere direttamente l'art. 49 CE nei loro confronti, se non altro per l'obbligo del giudice a quo, già ricordato più sopra, di interpretare il diritto interno, nei limiti del possibile, in conformità al diritto comunitario.

157. La Corte motiva tale approccio anche rilevando che le condizioni di lavoro nei vari Stati membri sono disciplinate sia da disposizioni legislative o regolamentari *che da accordi e altri atti conclusi o adottati da soggetti privati*. Limitare il divieto di discriminazione agli atti dell'autorità pubblica rischierebbe così di creare disuguaglianze nella sua applicazione⁷¹.

155. Ritengo però anche, analogamente a quanto sostengono, con precisi argomenti, la Laval, il governo estone e l'Autorità di vigilanza EFTA, che l'art. 49 CE possa essere direttamente applicato nella causa principale.

158. Riconosco di buon grado che la presente causa si differenzia rispetto alle situazioni in esame nelle sentenze in cui la Corte ha finora affermato l'applicabilità dell'art. 49 CE agli atti di soggetti privati. In tali cause, infatti, ad essere oggetto di valutazione era la legittimità delle discipline o di altre norme fissate dagli enti in questione. Per contro, nella presente causa è in discussione l'esercizio, da parte delle

156. Si deve in proposito evidenziare che la Corte ha più volte riconosciuto che il rispetto del divieto di discriminazione previsto dall'art. 49 CE si impone non solo alle autorità pubbliche, ma anche alle discipline non pubbliche finalizzate a regolamentare, in modo collettivo, il lavoro indipendente e le prestazioni di servizi. Infatti, secondo la giurisprudenza, l'eliminazione, tra gli Stati membri, degli ostacoli alla libera prestazione

70 — V. sentenze 12 dicembre 1974, causa 36/74, Walrave e Koch (Racc. pag. 1405, punti 17, 18, 23 e 24), 14 luglio 1976, causa 13/76, Donà (Racc. pag. 1333, punti 17 e 18), 11 aprile 2000, cause riunite C-51/96 e C-191/97, Deliège (Racc. pag. I-2549, punto 47), 13 aprile 2000, causa C-176/96, Lehtonen e Castors Braine (Racc. pag. I-2681, punto 35), 19 febbraio 2002, causa C-309/99, Wouters e a. (Racc. pag. I-1577, punto 120) e 18 luglio 2006, causa C-519/04 P, Meca-Medina e Majcen/Commissione (Racc. pag. I-6991, punto 24).

71 — V. sentenza Walrave e Koch, cit. (punto 19) (il corsivo è mio).

organizzazioni sindacali, del loro diritto di avviare un'azione collettiva contro un prestatore di servizi straniero al fine di indurlo a sottoscrivere un contratto collettivo svedese.

159. Tale differenza rileva tuttavia, a mio avviso, soltanto per determinare se le azioni collettive in esame costituiscano un ostacolo alla libera prestazione dei servizi. Essa è irrilevante per determinare se le organizzazioni sindacali siano in linea di principio tenute a rispettare i divieti contenuti nell'art. 49 CE. Si deve del resto ricordare che, nell'ambito della determinazione delle condizioni di lavoro e di occupazione negli Stati membri, la Corte considera che il principio di non discriminazione attuato dall'art. 49 CE sia vincolante per i soggetti privati nell'elaborazione dei contratti (collettivi) e nella conclusione o *adozione di altri atti* ⁷².

160. Nel caso di specie, come è già stato rilevato, il modello svedese dei rapporti collettivi di lavoro concede una grande autonomia alle parti sociali, sulla base dei principi di responsabilizzazione e autorego-

lazione di tali parti ⁷³. Le organizzazioni sindacali godono in particolare di ampie competenze che permettono loro di estendere la portata dei contratti collettivi stipulati in Svezia ai datori di lavoro non appartenenti ad un'organizzazione datoriale firmataria in tale Stato membro: fra esse anche l'eventuale ricorso all'azione collettiva. Tali competenze e il loro esercizio hanno dunque un effetto collettivo sul mercato svedese del lavoro. L'avvio di un'azione collettiva costituisce, in definitiva, una forma di esercizio da parte delle organizzazioni sindacali, ai sensi della sopra ricordata giurisprudenza, della loro autonomia giuridica, con l'obiettivo di disciplinare le prestazioni di servizi.

161. L'art. 49 CE può dunque, a mio avviso, essere direttamente applicato nella causa principale.

162. Risulta da tali osservazioni generali che, con le sue due questioni pregiudiziali, che a mio parere possono essere trattate insieme, il giudice del rinvio chiede in sostanza se, nel caso in cui uno Stato membro non possieda un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, la direttiva 96/71 e l'art. 49 CE debbano essere inter-

73 — V., in particolare, R. Fahlbeck, *Labour and Employment Law in Sweden*, Acta Societatis Juridicae Lundensis n. 125, Juristförlaget i Lund, Lund, 1997, pag. 27; M. Rönnmär, «Mechanisms for establishing and changing terms and conditions of employment in Sweden», in *JILPT Comparative Labour Law Seminar*, JILPT Report, n. 1, 2004, pag. 96; N. Bruun e J. Malmberg, «Ten Years within the EU — Labour Law in Sweden and Finland following EU accession», in N. Wahl e P. Cramér, *Swedish Studies in European Law*, Hart, Oxford, 2006, pag. 79-81, e J.E. Dolvik e L. Eldring, *The Nordic Labour Market two years after the EU enlargement*, TemaNord 2006:558, Norden, Copenhagen, 2006, pag. 24.

72 — Idem.

pretati nel senso che essi ostano a che le organizzazioni sindacali dei lavoratori di uno Stato membro intraprendano, conformemente al diritto interno di tale Stato, azioni collettive finalizzate ad indurre un prestatore di servizi di un altro Stato membro a sottoscrivere, tramite un accordo di collegamento, un contratto collettivo a favore dei lavoratori distaccati temporaneamente da tale prestatore sul territorio del primo Stato membro, anche nel caso in cui egli sia già vincolato da un contratto collettivo concluso nello Stato membro in cui ha sede.

163. Come precedentemente osservato, tale questione impone innanzitutto di verificare se l'avvio di tali azioni collettive si fondi su un recepimento corretto della direttiva 96/71 nel diritto interno svedese. In caso di risposta positiva sarà poi necessario procedere al suo esame alla luce dell'art. 49 CE.

2. Sull'interpretazione della direttiva 96/71 e il suo recepimento in Svezia

164. Come già rilevato, è pacifico che, nel recepire nel diritto interno la direttiva 96/71, il legislatore svedese, seguendo la tradizione nazionale in materia di rapporti collettivi di lavoro, e in mancanza di una dichiarazione di

applicazione generale dei contratti collettivi, ha lasciato alle parti sociali il compito di determinare il nucleo essenziale delle condizioni di lavoro e di occupazione fissate dai contratti collettivi in Svezia, ivi comprese quelle relative alla retribuzione.

165. Secondo il governo svedese la direttiva 96/71 non imporrebbe agli Stati membri di introdurre nel loro ordinamento un salario minimo. A giudizio di tale governo, la direttiva 96/71 consentirebbe agli Stati membri di concedere una protezione superiore ai lavoratori distaccati temporaneamente sul territorio di uno di essi rispetto a quella prevista da tale testo. I lavoratori distaccati temporaneamente sul territorio di uno Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera devono dunque, secondo tale governo, poter beneficiare delle condizioni retributive previste dai contratti collettivi, o di quelle a cui tali contratti fanno rinvio, vigenti in tale Stato membro.

166. Sarebbero proprio i sistemi e le procedure messi a disposizione delle parti sociali e garantiti dalla legge, tra i quali in particolare il diritto di ricorrere all'azione collettiva, che, secondo il governo svedese, garantirebbero il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione previste dai contratti collettivi. In tal senso, questi sistemi e procedure consentirebbero di raggiungere l'obiettivo previsto dall'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71, la quale peraltro non intaccherebbe il diritto di ricorrere all'azione collettiva. Il

governo svedese aggiunge che non vi era alcuna necessità che il Regno di Svezia si avvallesse dell'art. 3, n. 8, secondo comma, della stessa direttiva, poiché tale disposizione prevede soltanto una facoltà concessa agli Stati membri che sono privi di un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi. Pertanto il metodo utilizzato dal Regno di Svezia per recepire la direttiva 96/71 nel diritto interno sarebbe conforme agli obiettivi di quest'ultima.

167. I governi austriaco, danese, finlandese, francese, islandese e norvegese presentano conclusioni sostanzialmente simili.

168. Pur seguendo la medesima linea generale di ragionamento, i governi tedesco, spagnolo e irlandese, nonché la Commissione, aggiungono, sostanzialmente, che le condizioni di lavoro e di occupazione previste dai contratti collettivi devono o rientrare fra le materie elencate nell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71 o essere previste da disposizioni di ordine pubblico, ai sensi del suo art. 3, n. 10.

169. Da parte loro, la Laval e i governi estone, lettone, lituano, polacco e ceco ritengono che il Regno di Svezia abbia recepito la direttiva 96/71 in modo non

corretto. Tali parti ritengono innanzitutto, con riferimento ad una comunicazione della Commissione del 25 luglio 2003⁷⁴, che il Regno di Svezia, non essendosi avvalso dell'art. 3, n. 8, secondo comma, della direttiva 96/71, abbia rinunciato ad applicare ai lavoratori distaccati temporaneamente sul suo territorio da parte di un prestatore di servizi straniero le condizioni di lavoro e di occupazione stabilite nei contratti collettivi. Essi sostengono inoltre che il metodo svedese non garantisce la parità di trattamento tra i prestatori di servizi e le imprese nazionali ed è fonte di incertezza giuridica poiché, in particolare, i primi non sono informati dell'insieme delle condizioni di lavoro e di occupazione, in particolare di quelle connesse alla retribuzione, che saranno applicate loro nell'ambito di un distacco temporaneo di lavoratori in tale Stato membro. Tali parti ritengono infine che la normativa svedese consenta l'assoggettamento dei prestatori di servizi stranieri a condizioni di lavoro e di occupazione, fissate in contratti collettivi, che non corrispondono né all'elenco dell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71 né ai limiti previsti dall'art. 3, n. 10, di tale direttiva.

170. Personalmente, propendo per la posizione sostenuta dai governi tedesco e spagnolo, dall'Irlanda e dalla Commissione.

74 — Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni — L'applicazione della direttiva 96/71/CE negli Stati membri, [COM (2003) 458 def].

171. Come già osservato, l'art. 3 della direttiva 96/71 persegue un duplice obiettivo di tutela minima dei lavoratori distaccati e di parità di trattamento fra i prestatori di servizi e le imprese nazionali che si trovano in una situazione simile. Tali due esigenze devono essere perseguite contemporaneamente.

nel settore edilizio, da contratti collettivi o decisioni arbitrali dichiarati di applicazione generale, ai sensi del n. 8, primo comma, di tale articolo, cioè «rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate»⁷⁵.

172. Quanto al primo obiettivo, l'art. 3 della direttiva 96/71 richiede agli Stati membri di provvedere affinché siano garantite ai lavoratori distaccati temporaneamente sul loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione minime relative alle materie indicate nel suo n. 1, fra le quali il salario minimo, pur autorizzandoli, da un lato, ad applicare condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli ai lavoratori, conformemente al suo n. 7 e, dall'altro, ad imporre condizioni di lavoro e di occupazione relative a materie diverse da quelle elencate nel n. 1, laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico.

174. Risulta dall'art. 3, n. 8, secondo e terzo comma, della direttiva 96/71 che, in mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, lo Stato membro sul cui territorio sono distaccati lavoratori *può, se così decide, avvalersi* dei contratti collettivi in genere applicabili a tutte le imprese simili o conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative e che sono applicati su tutto il territorio, purché lo Stato membro *assicuri la parità di trattamento* fra il prestatore di servizi che distacca lavoratori sul suo territorio e le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga; vale a dire, in particolare, purché a tali imprese siano imposti i medesimi obblighi con i medesimi effetti.

173. Al fine di garantire la parità di trattamento fra i prestatori di servizi che distaccano temporaneamente lavoratori e le imprese nazionali, l'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71 prevede che le garanzie offerte a tali lavoratori siano fissate da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o,

175. Si può legittimamente inferire da tale disposizione che il legislatore comunitario ha voluto evitare che contratti collettivi che non siano giuridicamente vincolanti nel settore

⁷⁵ — Il corsivo è mio.

edilizio nello Stato membro ospitante siano imposti ai prestatori di servizi stranieri, quando invece la grande maggioranza dei datori di lavoro nazionali, in pratica, vi si sottrarrebbe.

176. Mi preme inoltre osservare che, ai sensi dell'art. 5 della direttiva 96/71, gli Stati membri devono in particolare vigilare affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla citata direttiva.

177. A mio avviso, tale disposizione deve essere letta sia alla luce del dodicesimo 'considerando', in fine, della direttiva 96/71, il quale prevede, conformandosi alla giurisprudenza della Corte relativa all'art. 49 CE⁷⁶, che «il diritto comunitario non vieta agli Stati membri di garantire con mezzi adeguati l'osservanza [delle norme di tutela dei lavoratori]», che alla luce del ventiduesimo 'considerando', il quale, ricordo, afferma che la direttiva 96/71 «lascia impregiudicato il diritto vigente degli Stati membri in materia di azioni collettive per la difesa degli interessi di categoria».

178. Il combinato disposto di tali norme mi spinge a formulare le considerazioni che seguono.

179. Innanzitutto, non ritengo che, in mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, il Regno di Svezia sia obbligato a ricorrere alla modalità prevista dall'art. 3, n. 8, secondo comma, della direttiva 96/71. Infatti tale modalità, come indica il testo della norma, è soltanto una facoltà offerta agli Stati membri che non possiedono un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi.

180. Il fatto che il Regno di Svezia conceda alle parti sociali il compito di determinare le condizioni di lavoro e di occupazione, ivi comprese, in particolare, le regole relative alla retribuzione, attraverso contratti collettivi, non può di per sé costituire un recepimento insufficiente della direttiva 96/71, al punto che tale Stato membro avrebbe rinunciato ad applicare le citate condizioni ai prestatori di servizi stranieri.

181. In generale, va ricordato che la Corte ha riconosciuto la possibilità, per gli Stati membri, di lasciare il compito di realizzare gli obiettivi perseguiti da direttive comunitarie alle parti sociali, per il tramite di contratti collettivi⁷⁷.

⁷⁶ — V., in particolare, citate sentenze *Rush Portuguesa* (punto 18) e *Vander Elst* (punto 23).

⁷⁷ — V., in tal senso, sentenze 30 gennaio 1985, causa 143/83, *Commissione/Danimarca* (Racc. pag. 427, punti 8 e 9), 10 luglio 1986, causa 235/84, *Commissione/Italia* (Racc. pag. 2291, punto 20) e 8 luglio 1999, causa C-234/97, *Fernández de Bobadilla* (Racc. pag. I-4773, punto 19).

182. È vero che è stato anche affermato che, in tali situazioni, lo Stato membro resta sempre obbligato ad adempiere all'obbligo ad esso incombente di garantire il pieno recepimento delle direttive, eventualmente adottando tutte le misure necessarie⁷⁸.

183. Nella presente causa non credo, in primo luogo, che il Regno di Svezia sia venuto meno all'obbligo di garantire che i lavoratori distaccati sul suo territorio godano delle condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie elencate nell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71.

184. Mentre, da un lato, il Regno di Svezia impone direttamente il rispetto delle condizioni di lavoro e occupazione relativamente alle materie di cui ai punti a) e b), nonché d)-g) dell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71 attraverso la normativa nazionale, è, d'altro lato, attraverso il riconoscimento, a favore delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, del diritto di ricorrere all'azione collettiva che esso garantisce che tali organizzazioni possano, alla fine, imporre le condizioni salariali previste o disciplinate dagli accordi collettivi, in mancanza di volontaria accettazione di tali condizioni da parte del prestatore di servizi straniero.

185. Sebbene, come osserva il giudice del rinvio, tale riconoscimento non risulti esplicitamente dalla legge svedese sul distacco dei lavoratori, lo stesso deriva per contro, implicitamente ma necessariamente, dalla MBL, la quale prevede che l'azione collettiva finalizzata ad indurre un datore di lavoro straniero a sottoscrivere un contratto collettivo stipulato in Svezia possa essere avviata qualora tale prestatore sia vincolato da un contratto collettivo nel suo stato di origine. A maggior ragione tale normativa si applica ad ogni prestatore di servizi di uno Stato membro non vincolato da alcun contratto collettivo concluso in tale Stato. Essa garantisce dunque alle organizzazioni sindacali, in definitiva, la possibilità di imporre, con il ricorso all'azione collettiva, le condizioni salariali previste o disciplinate dai contratti collettivi svedesi ad ogni prestatore di servizi straniero, in mancanza di accettazione volontaria di tali condizioni da parte sua, allo scopo di garantire ai lavoratori distaccati temporaneamente in Svezia le condizioni salariali applicabili nel settore in questione ai lavoratori svedesi.

186. Aggiungo che l'art. 9 della legge svedese sul distacco dei lavoratori, prevedendo che l'ufficio di collegamento informi i prestatori di servizi stranieri circa l'applicabilità di contratti collettivi nel settore e indirizzi tali prestatori, per più ampie informazioni, alle organizzazioni sindacali, implica anch'esso che il Regno di Svezia non ha inteso rinunciare a far sì che siano garantite ai lavoratori distaccati temporaneamente sul

⁷⁸ — Sentenza Fernández de Bobadilla, cit. (punto 19 e giurisprudenza ivi citata).

suo territorio le condizioni salariali applicabili sulla base dei contratti collettivi conclusi in tale Stato membro.

che la Laval ha distaccato i lavoratori lettoni in Svezia.

187. È dunque a mio avviso indubbio che il diritto di ricorrere all'azione collettiva riconosciuto dal diritto svedese alle organizzazioni sindacali di lavoratori, il quale consente loro di imporre le condizioni salariali previste o disciplinate dai contratti collettivi svedesi, è idoneo a conseguire l'obiettivo della tutela dei lavoratori distaccati di cui all'art. 3 della direttiva 96/71.

188. Rimane in secondo luogo la questione relativa al raggiungimento del secondo obiettivo perseguito dall'art. 3 della direttiva 96/71, cioè quello della garanzia della parità di trattamento tra i prestatori di servizi stranieri e le imprese nazionali.

189. Tale valutazione può essere limitata al settore edilizio. Infatti, da un lato, l'obbligo imposto agli Stati membri ospitanti, ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71, di vigilare affinché siano assicurate le condizioni di lavoro e di occupazione nelle materie elencate in tale norma, previste dai contratti collettivi sul loro territorio, vale soltanto per tale settore di attività e, d'altro lato, è pacifico che, nella causa principale, è in tale settore

190. Si deve innanzitutto ricordare che, come evidenziato dal giudice del rinvio, è proprio per garantire la parità di trattamento con le imprese nazionali che il legislatore svedese ha ritenuto di non poter pretendere che i prestatori di servizi stranieri si conformino automaticamente, tramite un'eventuale dichiarazione di applicazione generale o con le modalità previste dall'art. 3, n. 8, secondo comma, della direttiva 96/71, alle condizioni di lavoro e di occupazione previste o disciplinate dai contratti collettivi, dal momento che i datori di lavoro nazionali non sono soggetti ad un tale automatismo.

191. Risulta poi dagli elementi informativi forniti dal governo svedese nelle sue risposte ai quesiti scritti formulati dalla Corte che, da un lato, esisterebbero in Svezia quasi 9 800 imprese che impiegano oltre tre dipendenti, mentre quasi 11 200 imprese, ivi comprese quelle con meno di tre dipendenti, sarebbero vincolate da contratti collettivi nel settore edilizio. D'altra parte, il governo svedese ha anche confermato che i datori di lavoro svedesi non iscritti ad un'organizzazione datoriale possono essere indotti, tramite l'esercizio dell'azione collettiva delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, a sottoscrivere uno di tali contratti attraverso la firma di un accordo di collegamento. Risulta peraltro dai principi generali del diritto svedese dei rapporti di lavoro che i datori di lavoro firmatari di un contratto collettivo o di un accordo di collegamento in Svezia

devono concedere condizioni di lavoro e di occupazione uniformi ai loro dipendenti, indipendentemente dall'appartenenza o meno di questi ultimi all'organizzazione sindacale firmataria del contratto collettivo, essendo peraltro ogni contratto di lavoro individuale contrastante con tale contratto collettivo nullo ipso iure ai sensi dell'art. 27 della MBL. Queste ultime caratteristiche, in particolare, hanno spinto taluni autori svedesi a ritenere che i contratti collettivi possiedano un'efficacia erga omnes di fatto in Svezia⁷⁹. Inoltre, come ha fatto in sostanza osservare il governo svedese, il solo modo, per un'impresa svedese che impieghi lavoratori dipendenti o un'impresa straniera che voglia distaccare temporaneamente lavoratori nel settore edilizio in Svezia, di evitare che sia intrapresa nei loro confronti un'azione collettiva, consisterebbe nell'accettare di sottoscrivere, direttamente o attraverso un accordo di collegamento, il contratto collettivo di cui le organizzazioni sindacali rivendicano l'applicazione.

192. Infine, risulta altresì dai documenti di causa che la Byggnadsarbetareförbundet è una delle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative, poiché rappresenta oltre l'87% dei lavoratori del settore edilizio in Svezia, e che la Laval ha distaccato in tale Stato membro svariate decine di lavoratori lettoni, anche nel cantiere di Vaxholm.

193. Pertanto, considerando tutte queste caratteristiche, in particolare il tasso di copertura dei contratti collettivi nel settore edilizio in Svezia e la possibilità, risultante dal regime istituito dalla MBL, di indurre i datori di lavoro nazionali non membri di un'organizzazione datoriale a sottoscrivere uno di tali contratti grazie al diritto riconosciuto alle organizzazioni sindacali dei lavoratori di ricorrere all'azione collettiva, il sistema svedese sembra garantire, applicando ad un prestatore di servizi straniero il medesimo regime, la parità di trattamento, di cui all'art. 3 della direttiva 96/71, fra tale prestatore e le imprese nazionali che svolgono la propria attività nel settore edilizio in Svezia e che si trovano in una situazione simile.

194. Tale valutazione non è a mio avviso rimessa in discussione né dal fatto che il sistema svedese tollera l'applicazione di un livello salariale che non è propriamente il salario minimo, ex art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 96/71, né dalla circostanza che la MBL consente, eventualmente, di imporre tale retribuzione ad un prestatore di servizi straniero già vincolato da un contratto collettivo concluso nello Stato in cui esso ha sede.

195. Infatti, come ora preciserò, tali due aspetti rientrano, a mio parere, nell'ambito applicativo dell'art. 49 CE.

79 — V. sul punto gli articoli di M. Rönmar, cit., pag. 98, e di J. Malberg, «The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions», *Scandinavian Studies in Law*, vol. 43, Stoccolma, 2002, pag. 208.

196. Per quanto riguarda la prima questione, si deve innanzitutto sottolineare che, ai sensi dell'art. 3, n. 1, secondo comma, della direttiva 96/71, il concetto di tariffa minima salariale è definito dalla legislazione *e/o dalle prassi nazionali* dello Stato membro sul cui territorio il lavoratore è distaccato. Tale articolo riconosce che gli Stati membri privi di normativa nazionale sul salario minimo, da un lato, non hanno alcun obbligo, ai sensi della direttiva 96/71, di introdurre una simile disposizione nel loro diritto nazionale⁸⁰, e, dall'altro, possono rimettere alle parti sociali, nell'ambito dei contratti collettivi, il compito di definire che cosa si debba intendere per «tariffe minime salariali», o anche di fissare tale salario per il settore di attività interessato.

197. Si deve poi ricordare che, conformemente all'art. 3, n. 7, della direttiva 96/71, il n. 1 di tale disposizione non osta all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori.

198. Tale ampiezza significa che la direttiva 96/71 non impedisce che un salario determinato ai sensi di un contratto collettivo concluso nello Stato membro ospitante, applicabile di fatto alle imprese nazionali nel settore di attività interessato, sia altresì

esteso, a seguito di azioni collettive, ai prestatori di servizi di un altro Stato membro i quali, nell'ambito di un distacco temporaneo di lavoratori sul territorio del primo Stato membro, operino nel medesimo settore di attività e si trovino in una situazione analoga.

199. Tuttavia, come ho già avuto occasione di rilevare al paragrafo 151 delle presenti conclusioni, tale facoltà deve essere utilizzata nel rispetto dell'art. 49 CE.

200. Per quanto riguarda la seconda questione, come giustamente è stato rilevato dalla Commissione nelle sue osservazioni scritte, poiché lo Stato membro ospitante deve vigilare affinché i lavoratori distaccati temporaneamente nel settore edilizio godano delle condizioni di lavoro e di occupazione, nelle materie elencate nell'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71, previste dai contratti collettivi, indipendentemente dalla legge applicabile al rapporto di lavoro, l'esistenza di un contratto collettivo straniero vincolante per il prestatore di servizi di un altro Stato membro che svolge la sua attività in tale settore è priva di immediata rilevanza ai fini dell'applicazione di tali condizioni.

201. Tale prestatore dovrà dunque, come le imprese nazionali in una situazione simile

⁸⁰ — V., a tale proposito, sentenza 14 aprile 2005, Commissione/Germania, cit. (punto 26), nella quale la Corte ha osservato che l'adozione di provvedimenti legislativi di disciplina del salario minimo sul territorio nazionale era facoltativa. V. anche la dichiarazione n. 5 del Consiglio e della Commissione allegata al verbale del Consiglio in occasione dell'adozione della direttiva 96/71 (documento 20 settembre 1996, 10048/96, add. 1).

attive nello stesso settore e qualora desideri proseguire la propria attività nello Stato membro ospitante, garantire ai lavoratori distaccati temporaneamente sul territorio dello Stato membro ospitante le condizioni di lavoro e di occupazione *inderogabili*, nell'ambito delle materie elencate all'art. 3, n. 1, della direttiva 96/71, previste in tale Stato membro, comprese dunque quelle determinate da contratti collettivi applicabili di fatto alle imprese nazionali di tale settore di attività, le quali, in caso di mancata volontaria adesione del datore di lavoro, indipendentemente dalla sua nazionalità, gli saranno imposte dalle organizzazioni sindacali di lavoratori in seguito allo svolgimento di azioni collettive.

202. Mi pare dunque che la direttiva 96/71 non osti a che il livello salariale determinato conformemente ad un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali che svolgono la propria attività nel settore edilizio in Svezia sia esteso — in particolare attraverso l'esercizio del diritto garantito alle organizzazioni sindacali di lavoratori di intraprendere un'azione collettiva — ad un prestatore di servizi straniero il quale distacchi taluni lavoratori, in via temporanea, in tale settore di attività nel territorio svedese e si trovi in una situazione simile, anche nel caso in cui tale prestatore sia già vincolato da un contratto collettivo concluso nello Stato membro in cui ha sede.

203. Tale situazione deve tuttavia essere valutata alla luce dell'art. 49 CE.

204. Resta infine da valutare, alla luce della direttiva 96/71, il problema dell'estensione, tollerato dal sistema svedese, ad un prestatore di servizi straniero di tutte le condizioni contenute in un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali del medesimo settore di attività che si trovano in una situazione simile.

205. Si deve infatti evidenziare che il sistema svedese ammette la possibilità di indurre un prestatore di servizi straniero, attraverso un'azione collettiva, a sottoscrivere l'insieme delle condizioni contenute in un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali del settore edilizio che si trovano in una situazione analoga, senza che sia garantito che tali condizioni si riferiscano alle materie elencate nell'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 96/71 o, qualora si riferiscano a materie diverse da quelle previste in tale articolo, a «disposizioni di ordine pubblico» ai sensi dell'art. 3, n. 10, di tale direttiva.

206. Imponendo una rigorosa parità di trattamento fra i prestatori di servizi stranieri e le citate imprese nazionali, il sistema svedese sembra ignorare, in definitiva, le caratteristiche proprie della libera presta-

zione dei servizi, equiparando completamente l'attività temporanea di distacco di lavoratori svolta da un prestatore di servizi di uno Stato membro in Svezia ad un'attività permanente svolta dalle imprese stabilite sul territorio svedese⁸¹.

condizioni di lavoro e di occupazione, rientranti nelle materie previste al suo n. 1, più favorevoli per i lavoratori distaccati. Come già osservato, tali condizioni devono tuttavia rispettare l'art. 49 CE.

207. Tuttavia, anche in tale situazione, rimane il problema del rapporto tra le disposizioni della direttiva 96/71 e l'art. 49 CE.

210. Per quanto riguarda le condizioni relative a materie diverse da quelle elencate all'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 96/71, si configurano due ipotesi.

208. Si deve in proposito, a mio avviso, distinguere a seconda che il prestatore di servizi sia, in concreto, obbligato ad accettare condizioni di lavoro e di occupazione rientranti nelle materie elencate all'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 96/71 o che sia costretto ad accettare condizioni relative a materie diverse da quelle previste in tale disposizione.

211. La prima riguarda condizioni che non si riferiscono, a rigore, al lavoro ed all'occupazione, ma alle quali è subordinato lo svolgimento dell'attività economica del prestatore di servizi, eventualmente anche allo scopo di tutelare i lavoratori distaccati. A mio avviso tali condizioni non rientrano nell'ambito applicativo della direttiva 96/71, e devono pertanto essere valutate alla luce dell'art. 49 CE.

209. Nel primo caso, come ho già rilevato, ai sensi dell'art. 3, n. 7, della direttiva 96/71, quest'ultima riconosce la possibilità di imporre, nello Stato membro ospitante,

212. La seconda ipotesi è quella di condizioni *di lavoro e di occupazione* non relative alle materie elencate all'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 96/71. Quest'ultima prevede che tali condizioni, se imposte nello Stato membro ospitante in modo uguale ai prestatori di servizi stranieri e alle imprese nazionali che si trovano in situazioni analo-

81 — V. in proposito, in particolare, sentenze 17 dicembre 1981, causa 279/80, Webb (Racc. pag. 3305, punto 16), 10 luglio 1991, causa C-294/89, Commissione/Francia (Racc. pag. I-3591, punto 26) e 15 marzo 2001, causa C-165/98, Mazzoleni e ISA (Racc. pag. I-2189, punto 23).

ghe, devono essere disposizioni di ordine pubblico. È vero che, come risulta dall'art. 3, n. 10, della direttiva 96/71 e dalla giurisprudenza relativa all'art. 49 CE, l'appartenenza di norme nazionali alla categoria delle disposizioni di ordine pubblico o a quella delle norme di polizia non le sottrae al rispetto delle disposizioni del Trattato⁸². È tuttavia assai chiaro che simili condizioni di lavoro e di occupazione, previste in un contratto collettivo, che venissero imposte ad un prestatore di servizi straniero e che non fossero disposizioni di ordine pubblico nello Stato membro ospitante sarebbero già, di per sé, contrarie all'art. 3, n. 10, della direttiva 96/71.

213. Ritengo che, nella causa principale, spetterà al giudice del rinvio interpretare la MBL, nei limiti del possibile, alla luce dell'esigenza sopra ricordata, fissata dall'art. 3, n. 10, della direttiva 96/71.

214. Gli spetterà dunque verificare che il diritto interno ammetta l'estensione di condizioni di lavoro e di occupazione estranee alle materie elencate all'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 96/71, eventualmente previste da un contratto collettivo come il contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet — al quale le convenute nella causa

principale pretendevano, attraverso le azioni collettive da esse intraprese, che la Laval aderisse ancora prima di poter inizialmente trattare i livelli salariali conformemente ai criteri di tale contratto o, in mancanza di accordo e successivamente, prima di poter accettare il salario fissato in base alla clausola di ripiego del medesimo contratto⁸³ — soltanto qualora tali condizioni soddisfino il criterio indicato all'art. 3, n. 10, della direttiva 96/71. In tal caso, il giudice nazionale dovrebbe ancora verificare se tali condizioni rispettino le esigenze dell'art. 49 CE.

215. Si deve aggiungere, a proposito delle condizioni aggiuntive contenute nel contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, che il giudice del rinvio ha fatto riferimento a vari contributi che la Laval avrebbe dovuto versare se non avesse rinunciato, in seguito alle azioni collettive intraprese dalle convenute nella causa principale allo scopo di farle sottoscrivere l'accordo di collegamento a tale contratto collettivo, a distaccare i lavoratori lettoni nel cantiere nel comune di Vaxholm.

216. Come risulta dalle osservazioni delle parti nella causa principale, tali contributi

82 — V., a tale proposito, sentenza *Arblade e a.*, cit. (punto 31). In tale causa, la Corte ha definito la nozione di legge di polizia e di sicurezza come riferita alle norme nazionali la cui osservanza è stata reputata cruciale per la salvaguardia dell'organizzazione politica, sociale o economica dello Stato membro interessato, al punto da imporre il rispetto a chiunque si trovi nel territorio nazionale di tale Stato membro o a qualunque rapporto giuridico localizzato nel suo territorio (punto 30).

83 — Sulla clausola di ripiego v. il paragrafo 26 delle presenti conclusioni.

riguardano alcuni premi di assicurazione dovuti dal datore di lavoro, talune somme, c.d. «sovrimposte», versate dal datore di lavoro a favore di vari enti svedesi, nonché un importo versato dal datore di lavoro alla Byggnadsarbetareförbundet per compensare l'attività di controllo dei salari svolta dalle sezioni locali di tale sindacato.

217. A mio avviso, poiché i primi due contributi non rientrano nella categoria delle condizioni di lavoro e di occupazione di cui alla direttiva 96/71, e il terzo è intrinsecamente legato all'applicazione del livello salariale (più favorevole) previsto dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, l'obbligo di versare tali contributi posto a carico di un prestatore di servizi straniero, sulla base di un contratto collettivo che egli può essere obbligato a sottoscrivere in seguito allo svolgimento di azioni collettive, deve essere valutato anch'esso sulla base dell'art. 49 CE.

3. Conclusioni parziali

218. Riassumendo le considerazioni che ho svolto più sopra circa l'interpretazione della direttiva 96/71 e il suo recepimento in Svezia, formulo le seguenti considerazioni parziali:

— in primo luogo, la direttiva 96/71 non osta a che il livello salariale previsto o determinato conformemente ad un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali che svolgono la propria attività nel settore edilizio in Svezia sia esteso — in particolare attraverso l'esercizio del diritto garantito alle organizzazioni sindacali di lavoratori di intraprendere un'azione collettiva — ad un prestatore di servizi straniero il quale distacchi taluni lavoratori, in via temporanea, in tale settore di attività nel territorio svedese e che si trovi in una situazione simile, anche nel caso in cui tale prestatore sia già vincolato da un contratto collettivo concluso nello Stato membro in cui ha sede. Tale situazione, nonché le condizioni connesse al controllo dell'applicazione di tale livello salariale, necessitano tuttavia di un esame alla luce dell'art. 49 CE;

— in secondo luogo, la direttiva 96/71 richiede che, affinché le condizioni di lavoro e di occupazione relative a materie diverse da quelle indicate nel suo art. 3, n. 1, primo comma, previste da un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali che svolgono la propria attività nel settore edilizio in Svezia, possano essere imposte ad un prestatore di servizi straniero in una situazione simile nell'ambito dell'esercizio del diritto di azione collettiva riconosciuto alle organizzazioni sindacali dei lavoratori in tale Stato membro, tali condizioni siano ricondu-

cibili a disposizioni di ordine pubblico ai sensi dell'art. 3, n. 10, di tale direttiva. Spetta al giudice del rinvio interpretare la MBL, nei limiti del possibile, alla luce di tale necessità. In caso affermativo, l'assoggettamento di un prestatore di servizi straniero a tali condizioni deve, in ogni caso, rispettare i requisiti posti dall'art. 49 CE;

4. Sull'art. 49 CE

a) Osservazioni generali

- in terzo luogo, non rientrano nell'ambito applicativo della direttiva 96/71, e devono quindi essere valutate alla luce dell'art. 49 CE, le condizioni, diverse da quelle relative al lavoro e all'occupazione, previste da un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali del settore edilizio in Svezia e che un prestatore di servizi straniero che distacca temporaneamente lavoratori nello stesso settore e si trova in una situazione simile sia obbligato ad accettare in seguito ad azioni collettive avviate da organizzazioni sindacali di lavoratori.

220. Secondo la giurisprudenza, l'art. 49 CE prescrive non solo l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro in base alla sua nazionalità, ma pure la soppressione di qualsiasi restrizione, anche qualora si applichi indistintamente ai prestatori nazionali e a quelli degli altri Stati membri, che sia tale da vietare, ostacolare o rendere meno interessanti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro, ove fornisce legittimamente servizi analoghi⁸⁴.

221. La Corte ha anche affermato che l'applicazione delle normative nazionali dello Stato membro ospitante alle prestazioni di servizi può essere idonea a vietare, ostacolare o rendere meno interessanti le prestazioni di servizi da parte di persone o imprese stabilite in altri Stati membri, in quanto essa comporti spese, nonché oneri amministrativi ed economici supplementari⁸⁵.

219. Si devono ora esaminare tali aspetti alla luce dell'art. 49 CE.

84 — V., in particolare, sentenze Vander Elst, cit. (punto 14), Arblade e a., cit. (punto 33), 24 gennaio 2002, causa C-164/99, *Portugaia Construções* (Racc. pag. I-787, punto 16) e Wolff & Muller, cit. (punto 31).

85 — Citate sentenze *Portugaia Construções* (punto 18) e Wolff & Muller (punto 32).

222. Come ho rilevato al paragrafo 161 delle presenti conclusioni, ritengo che l'art. 49 CE possa essere direttamente applicato nella presente causa.

223. Si deve osservare, è vero, che la giurisprudenza che si è pronunciata sull'effetto diretto orizzontale dell'art. 49 CE sembra, a priori, aver messo l'accento piuttosto sul riconoscimento di tale effetto al principio di non discriminazione in base alla nazionalità contenuto in tale articolo⁸⁶.

224. Tuttavia, un esame più approfondito di tale giurisprudenza rivela che l'applicazione diretta orizzontale dell'art. 49 CE non si limita alle azioni discriminatorie di soggetti privati aventi un effetto generale sul mercato del lavoro nei confronti dei prestatori di servizi degli Stati membri.

225. Così, nella causa *Deliège*⁸⁷, la Corte ha valutato alla luce dell'art. 49 CE talune norme di selezione, fissate da una federazione sportiva, relative alla partecipazione di atleti di alto livello, per proprio conto, ad una competizione internazionale, nonostante tali regole non contenessero alcuna clausola di nazionalità né fissassero le condizioni di

accesso degli sportivi al mercato del lavoro. Se è vero che la Corte ha negato che la norma in questione potesse costituire una restrizione alla libera prestazione di servizi, essa non ha tuttavia motivato tale affermazione semplicemente argomentando che la norma in questione non conteneva alcuna clausola di nazionalità.

226. Allo stesso modo, nella sentenza *Wouters e a.* la Corte non ha escluso che, supponendo che la libera prestazione di servizi fosse applicabile ad un divieto di qualsiasi rapporto di collaborazione integrata tra gli avvocati e i revisori dei conti, come previsto dalla disciplina dell'ordine degli avvocati olandesi, applicabile senza distinzioni di nazionalità, tale divieto potesse costituire una restrizione alla detta libertà⁸⁸.

227. Inoltre, relativamente ad una regolamentazione sportiva adottata dal comitato olimpico internazionale e dalla federazione internazionale del nuoto, la Corte ha ritenuto che, se l'esercizio dell'attività sportiva in esame doveva essere valutato sulla base delle norme del Trattato sulla libera circolazione dei lavoratori o sulla libera prestazione dei servizi, si doveva allora verificare se le norme

86 — V., a tale proposito, la posizione sfumata della sentenza *Walrave e Koch*, cit. (punto 34).

87 — Sentenza cit. (punti 60-69).

88 — Sentenza cit. (punto 122).

disciplinanti tale attività soddisfaccessero le condizioni di applicazione degli artt. 39 CE e 49 CE, cioè non costituissero *restrizioni* vietate da tali articoli⁸⁹.

zione ai sensi dell'art. 49 CE e, in caso affermativo, se questa possa essere giustificata da ragioni imperative di interesse generale.

228. Peraltro, trattandosi di una libertà fondamentale del Trattato, non mi pare opportuno voler limitare la portata orizzontale dell'obbligo che essa stabilisce in base alla natura discriminatoria o meno degli ostacoli ad essa frapposti. Se si dovesse accettare tale limitazione si ingenererebbe un complesso dibattito per determinare se l'una o l'altra disciplina adottata da soggetti privati debba ritenersi una discriminazione indiretta fondata sulla nazionalità, una restrizione, un ostacolo o un elemento di dissuasione alla libera prestazione dei servizi. Come già mostrato dalla giurisprudenza, poiché la linea di demarcazione tra tali diverse qualificazioni è in pratica tutt'altro che chiara, accettare una simile limitazione della portata orizzontale dell'art. 49 CE comprometterebbe la certezza del diritto nei confronti degli operatori.

b) Sull'esistenza di una restrizione alla libera prestazione dei servizi

230. È innanzitutto a mio parere innegabile che, nonostante l'assenza di un vincolo contrattuale fra le parti convenute nella causa principale e la Laval, e nonostante il fatto che le azioni collettive (rispettivamente blocco e azione di solidarietà) fossero *direttamente* indirizzate nei confronti dei membri delle organizzazioni convenute, i quali dovevano astenersi dal rispondere ad ogni offerta di assunzione o di lavoro per la Laval, l'avvio delle azioni collettive ha avuto l'effetto di obbligare la Laval a rinunciare all'esecuzione del contratto per il cantiere di Vaxholm e al distacco dei lavoratori lettoni in tale cantiere.

229. Fatte tali precisazioni, si tratta di determinare, per quanto riguarda i tre punti indicati al paragrafo 218 delle presenti conclusioni, se intraprendere azioni collettive da parte di organizzazioni sindacali di lavoratori nei confronti di un prestatore di servizi in una situazione come quella di cui alla causa principale costituisca una restri-

231. Esiste dunque, a mio avviso, un sufficiente nesso di causalità tra tali azioni e l'interruzione dell'attività economica della Laval sul territorio svedese.

232. Questo è d'altra parte, in generale, uno dei risultati a cui può condurre l'organizzazione di un'azione collettiva finalizzata ad

⁸⁹ — Sentenza Meca-Medina e Majcen/Commissione, cit. (punto 29).

indurre un prestatore di servizi a sottoscrivere un contratto collettivo applicabile in Svezia, dal momento che o tale prestatore sottoscriverà il contratto collettivo di cui le organizzazioni sindacali dei lavoratori rivendicano l'applicazione, volontariamente oppure in seguito ad un'azione collettiva, o dovrà rinunciare a compiere la sua prestazione.

233. Lo svolgimento di una simile azione collettiva, anche se condotta altresì nei confronti delle imprese stabilite nel territorio dello Stato membro in questione, può comportare costi rilevanti per il prestatore di servizi straniero, indipendentemente dall'esito di tale azione, cosicché essa costituisce, a mio avviso, una restrizione alla libera prestazione dei servizi.

234. Infatti, nell'ipotesi in cui, come nella causa principale, il prestatore di servizi sia alla fine costretto ad abbandonare l'esecuzione di un appalto pubblico di lavori a causa della sua incapacità di proseguire la propria attività, a meno di non accettare le condizioni del contratto collettivo la cui applicazione gli viene richiesta, tale prestatore dovrà sopportare, in linea di principio, tutti i costi connessi alla mancata esecuzione di tale contratto. Il carattere sistematico di tale meccanismo, consentito dal diritto interno svedese, può anche dissuadere le imprese aventi sede in altri Stati membri dall'esercitare la libertà di prestare i propri servizi nel Regno di Svezia.

235. Nel caso in cui, in seguito all'azione collettiva intrapresa dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, il prestatore di servizi straniero sottoscriva il contratto collettivo in esame, tale prestatore, come si sarebbe verificato nella vicenda di cui alla causa principale se la Laval avesse accettato di firmare l'accordo di collegamento al contratto collettivo *Byggnadsarbetareförbundet*, si troverà obbligato, in primo luogo, ad accettare tutte le condizioni previste da tale contratto, ivi comprese le varie contribuzioni indicate al paragrafo 216 delle presenti conclusioni, come le imprese del medesimo settore aventi sede in Svezia che sono vincolate da tale contratto nonché, in secondo luogo, a pagare almeno un salario determinato conformemente alle disposizioni di tale contratto collettivo.

236. Orbene, si deve ricordare, da un lato, che, secondo la giurisprudenza, uno Stato membro non può subordinare l'esecuzione della prestazione di servizi sul suo territorio all'osservanza di tutte le condizioni prescritte per stabilirsi in esso, perché altrimenti priverebbe di qualsiasi effetto utile le norme del Trattato dirette a garantire appunto la libera prestazione dei servizi⁹⁰.

237. D'altra parte, sebbene la Corte abbia riconosciuto che l'applicazione da parte dello

90 — V., in particolare, sentenze 25 luglio 1991, causa C-76/90, *Säger* (Racc. pag. I-4221, punto 13), 25 ottobre 2001, cause riunite C-49/98, C-50/98, da C-52/98 a C-54/98 e da C-68/98 a C-71/98, *Finalarte e a.* (Racc. pag. I-7831, punto 29) e *Portugaia Construções*, cit. (punto 17).

Stato membro ospitante della propria normativa sul salario minimo ai prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro può essere in linea di principio ammessa, essa ha tuttavia sottolineato che tali norme devono perseguire un interesse generale e non ha escluso che, in talune circostanze, l'applicazione delle stesse sia incompatibile con l'art. 49 CE⁹¹.

238. Ciò che vale per gli Stati deve, a mio avviso, valere altresì per i soggetti privati la cui azione spiega un effetto collettivo sul mercato del lavoro e sulla prestazione transfrontaliera di servizi, come nel caso di quella svolta dalle parti convenute nella causa principale.

239. Il fatto che, nella seconda ipotesi esaminata, il prestatore di servizi possa continuare a svolgere la propria attività economica nel territorio dello Stato membro ospitante non attenua il carattere restrittivo delle condizioni ad esso imposte.

240. Ritengo pertanto che le azioni collettive intraprese dalle convenute nella causa principale costituiscano una restrizione alla libera prestazione dei servizi ai sensi dell'art. 49 CE.

c) Sulle eventuali giustificazioni della restrizione

241. Risulta dalla giurisprudenza relativa alle normative degli Stati membri che, quando le stesse si applicano indistintamente a tutte le persone o le imprese che esercitano un'attività nel territorio dello Stato membro ospitante, esse possono essere giustificate qualora rispondano a ragioni imperative d'interesse generale, purché tale interesse non sia tutelato dalle norme cui il prestatore è soggetto nello Stato membro in cui è stabilito, e purché siano idonee a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non vadano oltre quanto necessario per il suo raggiungimento⁹².

242. Considerando le specificità della causa principale, una prima questione che ci si deve porre è quella dell'individuazione degli obiettivi perseguiti.

243. Innanzitutto, non ritengo che si debba esaminare l'obiettivo perseguito dalle autorità svedesi nell'autorizzare, o quanto meno nel non vietare, le azioni collettive intraprese

91 — V. sentenza *Portugaia Construções*, cit. (punti 21-23 e giurisprudenza ivi citata).

92 — V., in particolare, citate sentenze *Arblade e a.* (punti 34 e 35), *Portugaia Construções* (punto 19), *Wolff & Müller* (punto 34) e *Commissione/Lussemburgo*, cit. (punto 21).

dalle parti convenute nella causa principale; credo invece che sia necessario identificare gli scopi perseguiti da queste ultime nell'avviare tali azioni.

246. A tale proposito, sebbene l'ordinanza di rinvio non sia particolarmente esplicita, il giudice del rinvio ha indicato, tra gli obiettivi alla base delle azioni collettive in esame, la tutela dei lavoratori e la lotta contro il dumping sociale.

244. In tal senso, la presente causa si distingue dalla situazione all'origine della citata sentenza Schmidberger, in cui la Corte ha soltanto esaminato l'obiettivo delle autorità nazionali, ispirato dalle considerazioni relative al rispetto dei diritti fondamentali in materia di libertà di espressione e di riunione dei manifestanti che avevano bloccato l'autostrada del Brennero, dal momento che, nella causa principale, la Schmidberger intendeva far valere la responsabilità della Repubblica d'Austria per una presunta violazione dei suoi obblighi derivanti dal diritto comunitario, che sarebbe stata commessa non impedendo la creazione di un ostacolo alla libera circolazione delle merci. La Corte ha dunque ritenuto che gli obiettivi specifici della manifestazione non fossero in quanto tali determinanti nell'ambito di un'azione giurisdizionale come quella intentata dalla Schmidberger⁹³.

245. Per contro, gli obiettivi perseguiti dalle azioni collettive intraprese dalle convenute nella causa principale sono a mio avviso determinanti nell'ambito di una controversia che coinvolge soltanto soggetti privati.

247. Tali due obiettivi potrebbero sembrare ultranei rispetto all'attività di un'organizzazione sindacale, la quale consiste, in linea di principio, nella difesa degli interessi professionali dei propri membri.

248. Tale circostanza non può tuttavia far ignorare la possibilità che l'avvio di azioni collettive da parte di organizzazioni sindacali di lavoratori come quelle di cui alla causa principale possa realmente perseguire i due obiettivi indicati, dal momento che, come si è visto in precedenza relativamente all'attuazione della direttiva 96/71 nel diritto svedese, si tratta proprio della modalità prescelta dal Regno di Svezia per garantire che le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie interessate dalla citata direttiva e stabilite nei contratti collettivi applicabili di fatto sul suo territorio alle imprese nazionali nel settore edilizio possano essere estese ai prestatori di servizi stranieri che ivi distac-

93 — Sentenza Schmidberger, cit. (punti 66-68).

cano, in via temporanea, lavoratori di tale settore. In ogni caso, nulla impedisce che tali obiettivi possano essere invocati da soggetti privati⁹⁴.

249. Ebbene, è noto che la Corte ha riconosciuto che, fra le ragioni imperative d'interesse generale che possono giustificare una restrizione alla libera prestazione dei servizi, figurano sia la tutela dei lavoratori che la lotta contro il dumping sociale⁹⁵, ragioni sottese altresì alla direttiva 96/71⁹⁶.

250. Si tratta dunque di verificare se l'esercizio del diritto all'azione collettiva finalizzato ad obbligare un prestatore di servizi straniero, già vincolato da un contratto collettivo nello Stato membro in cui ha sede, ad accettare tutte le condizioni di un contratto collettivo svedese applicabile di fatto alle imprese nazionali nel medesimo settore di attività, sia adeguato a raggiungere gli obiettivi perseguiti, senza andare al di là di ciò che è necessario a tal fine.

94 — V. in tal senso, a proposito di giustificazioni fondate sull'ordine pubblico, sulla pubblica sicurezza e sulla sanità pubblica, sentenza 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman (Racc. pag. I-4921, punto 86).

95 — V. in particolare, per quanto riguarda la tutela dei lavoratori, citate sentenze *Arblade e a.* (punto 36), *Finalarte e a.* (punto 33), *Portugaia Construções* (punto 20) e *Wolff & Muller* (punto 35). Per quanto riguarda la lotta contro il dumping sociale, v. sentenza 19 gennaio 2006, *Commissione/Germania*, cit. (punto 61).

96 — V. art. 3 della direttiva 96/71 e sentenza 19 gennaio 2006, *Commissione/Germania*, cit. (punto 61).

251. In via generale si deve ricordare che l'art. 49 CE non può imporre obblighi a carico di organizzazioni sindacali che violino la sostanza stessa del diritto di ricorrere all'azione collettiva⁹⁷. Tale valutazione deve a mio avviso estendersi alla situazione in cui, come, a quanto pare, nel presente caso, il diritto di avviare un'azione collettiva è riconosciuto non soltanto per difendere gli interessi dei membri di un sindacato, ma anche per consentire ad esso di perseguire legittimi obiettivi riconosciuti dal diritto comunitario, come la tutela dei lavoratori in generale e la lotta contro il dumping sociale nello Stato membro interessato.

252. Tuttavia, dal momento che tale diritto non è assoluto, il suo esercizio deve essere conciliato con la libera prestazione dei servizi nell'ambito della Comunità, che è un'esigenza di interesse generale comunitario.

253. Per quanto riguarda i tre punti indicati al paragrafo 218 delle presenti conclusioni, tenendo presente la giurisprudenza della Corte sull'art. 49 CE, la necessità di contemporaneamente gli interessi esistenti mi porta a svolgere le osservazioni che seguono.

97 — V. le mie considerazioni nelle osservazioni preliminari qui sopra nonché, in particolare, sentenza *Schmidberger*, cit. (punto 80 e giurisprudenza ivi citata).

i) Sulla proporzionalità delle azioni collettive nella parte in cui le stesse hanno l'obiettivo di imporre il livello salariale determinato conformemente al contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet

ha indirettamente comportato, per i lavoratori lettoni, la perdita dell'impiego temporaneo in tale Stato membro.

254. Ritengo innanzitutto che l'art. 49 CE non osti, in linea di principio, a che siano intraprese azioni collettive finalizzate ad obbligare un prestatore di servizi di uno Stato membro ad accettare la retribuzione determinata ai sensi di un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali che si trovano in una situazione simile nel settore edilizio nello Stato membro sul cui territorio il detto prestatore distacca temporaneamente taluni lavoratori.

257. Tuttavia, come sarà precisato più avanti, non ritengo che tale situazione sia la conseguenza delle rivendicazioni salariali propriamente dette delle convenute nella causa principale, ma piuttosto, nelle particolari circostanze di tale vicenda, delle altre condizioni contenute nel contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet di cui le stesse reclamavano la firma da parte della Laval nell'ambito delle azioni collettive che hanno condotto, condizioni ritenute eccessive da tale impresa.

255. In primo luogo, tale modalità è in generale adeguata per raggiungere gli obiettivi che essa persegue, dal momento che la semplice minaccia di un'azione collettiva delle organizzazioni sindacali di lavoratori normalmente spingerà i datori di lavoro a sottoscrivere il contratto collettivo di cui si richiede la firma. Peraltro, come risulta dalle indicazioni del governo svedese e dai documenti del fascicolo, il ricorso alle azioni collettive a causa della mancata firma di un contratto collettivo è un'evenienza rara in Svezia.

258. Inoltre, l'esercizio del diritto di azione collettiva allo scopo di obbligare un prestatore di servizi ad accettare il livello salariale applicato nel settore di attività in esame nello Stato membro ospitante costituisce, in linea di principio, un sistema meno restrittivo rispetto all'assoggettamento automatico ad un livello retributivo simile che, senza essere un salario minimo, sia fissato dalla normativa nazionale, dal momento che esso consente al prestatore di servizi, nell'ambito di un sistema di contrattazione con le organizzazioni sindacali dei lavoratori interessate, di spuntare una retribuzione che tenga conto della sua situazione specifica a livello di costi, senza in ogni caso consentirgli di applicare un livello retributivo inferiore a quello determinato in base alla clausola di ripiego del contratto collettivo.

256. È vero che si deve ricordare che, nel caso di specie, l'avvio delle azioni collettive

259. È vero che tale sistema può produrre risultati imprevedibili, oppure consentire, in talune situazioni, rivendicazioni salariali anche eccessive.

restrittive, in particolare dal momento che lo svolgimento dei lavori da realizzarsi sarebbe comunque interrotto.

260. Tuttavia, tali circostanze sono tipiche di un sistema di rapporti collettivi di lavoro che si fonda sulla negoziazione tra parti sociali, e quindi sulla libertà contrattuale, privilegiandole, piuttosto che sull'intervento del legislatore nazionale. Non ritengo che, allo stato attuale dello sviluppo del diritto comunitario, questo possa mettere in discussione una simile scelta di organizzazione sociale attraverso l'applicazione di una delle libertà fondamentali di circolazione del Trattato.

263. Ciò posto, risulta dalla giurisprudenza relativa all'art. 49 CE e alla valutazione della proporzionalità delle restrizioni apportate alla libertà in esso sancita dalla disciplina degli Stati membri per tutelare i lavoratori che l'estensione del livello retributivo (minimo) previsto da detta disciplina o da un contratto collettivo dichiarato di applicazione generale in uno Stato membro a *chiunque* svolga un lavoro subordinato, ancorché temporaneo, *nel suo territorio*, è possibile quando risulti che la protezione in tal modo conferita non è garantita da obblighi *identici o essenzialmente comparabili* ai quali l'impresa è già soggetta nello Stato membro in cui ha sede⁹⁸.

261. È vero che, nella situazione di cui alla causa principale, la Laval si trovava obbligata a sottoscrivere il contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet o, come è poi avvenuto, a rifiutare la firma di tale contratto ed interrompere alla fine l'esecuzione dei lavori nel cantiere di Vaxholm senza poter ricorrere a sua volta, ad esempio, ad una serrata.

264. Tale giurisprudenza richiede dunque agli Stati membri ospitanti, e in particolare ai loro giudici, di valutare l'equivalenza o il carattere essenzialmente comparabile della tutela già offerta ai lavoratori distaccati dalla normativa e/o dai contratti collettivi nello Stato in cui ha sede il prestatore di servizi, in particolare per quanto riguarda la retribuzione ad essi riconosciuta.

262. Ritengo tuttavia che ammettere che, in una situazione come quella in esame, il datore di lavoro possa ricorrere a tale sistema non renderebbe le azioni collettive meno

98 — Sentenze 28 marzo 1996, causa C-272/94, Guiot (Racc. pag. I-1905, punti 16 e 17), Arblade e a., cit. (punto 51), Commissione/Lussemburgo, cit. (punto 29) e 19 gennaio 2006, Commissione/Germania, cit. (punto 44).

265. Come risulta altresì dalla giurisprudenza, tale confronto deve prendere in esame l'importo lordo della retribuzione⁹⁹.

266. Nella causa principale, indipendentemente dalla questione connessa all'obbligo per la Laval di accettare l'insieme delle condizioni previste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet attraverso la firma dell'accordo di collegamento prima di avviare discussioni sulla retribuzione, si deve ricordare che le convenute nella causa principale hanno innanzitutto richiesto che tale impresa versasse ai lavoratori lettoni distaccati temporaneamente in Svezia il salario medio riconosciuto dalle imprese del settore edilizio della regione di Stoccolma, pari a SEK 145/ora (ovvero circa EUR 16/ora), richiesta oggetto di negoziato il cui rifiuto avrebbe tuttavia consentito alla Laval di applicare una retribuzione pari a SEK 109/ora (ovvero circa EUR 12/ora), conformemente a quanto previsto, all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, dalla clausola di ripiego del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet.

267. Relativamente a questi elementi di fatto si possono formulare due osservazioni.

268. Da un lato, si osserverà che il livello salariale rivendicato dalle convenute nella causa principale non è quello applicabile in via generale (nel settore di attività in questione) nel territorio svedese, per riprendere la terminologia utilizzata dalla giurisprudenza citata più sopra, al paragrafo 263. Nella fattispecie non ritengo però tale circostanza determinante, poiché non sembra essere contestato dinanzi al giudice del rinvio il fatto che tale salario era richiesto a tutte le imprese del settore interessato nella regione in cui erano distaccati i lavoratori lettoni all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, le quali si trovavano dunque in una situazione comparabile a quella della Laval. Tale circostanza sembra peraltro superata dal fatto che la Laval aveva la possibilità, prevista dallo stesso contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, di opporsi a tale rivendicazione salariale.

269. D'altro lato, risulta infatti dalle circostanze di cui alla causa principale, come hanno del resto riconosciuto le convenute nel giudizio a quo nelle loro osservazioni scritte, che se le azioni collettive da esse avviate avessero avuto l'effetto di indurre la Laval a firmare l'accordo di collegamento al contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, la Laval avrebbe potuto far fallire i negoziati sul livello salariale medio e applicare la retribuzione di SEK 109/ora, determinata conformemente a tale contratto.

99 — V. sentenza 14 aprile 2005, Commissione/Germania, cit. (punto 29). Va osservato che, nella sentenza Mazzoleni e ISA, cit., la Corte ha chiesto al giudice del rinvio di prendere in considerazione le retribuzioni nette nell'effettuare il confronto delle condizioni salariali; tale posizione si spiega tuttavia, a mio giudizio, con le circostanze del tutto particolari della vicenda sottoposta alla Corte, trattandosi di un'impresa avente sede in una regione frontiera alcuni dipendenti della quale potevano essere inviati, per una prestazione di servizi da parte dell'impresa, a svolgere a tempo parziale e per brevi periodi una parte del loro lavoro sul territorio confinante di uno Stato membro diverso da quello in cui aveva sede l'impresa.

270. Ne consegue che, nei limiti in cui tale retribuzione costituisce il salario lordo, spetterebbe al giudice del rinvio confrontarla con quella pagata dalla Laval ai lavoratori lettoni.

271. A tale proposito si deve anche ricordare che, come risulta dall'ordinanza di rinvio, la Laval pagava ai propri lavoratori una retribuzione mensile di circa SEK 13 650 (ovvero circa EUR 1 500), oltre a svariati benefici in natura.

272. Ritengo pertanto che, se il giudice del rinvio dovesse confrontare gli importi lordi della retribuzione, ed ammesso che le retribuzioni appena ricordate corrispondano effettivamente agli importi lordi del salario, egli dovrebbe verificare se la retribuzione riconosciuta dalla Laval fosse uguale o essenzialmente comparabile a quella fissata in base alla clausola di ripiego del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet applicabile all'epoca dei fatti. A tal fine il giudice del rinvio dovrà anche verificare che i vari benefici in natura riconosciuti dalla Laval non costituissero emolumenti riconosciuti a rimborso delle spese sostenute per il distacco.

273. Qualora la retribuzione lorda riconosciuta dalla Laval non fosse uguale o

essenzialmente comparabile a quella fissata sulla base della clausola di ripiego del contratto Byggnadsarbetareförbundet, come io ritengo, pur non essendone certo, si potrebbe a mio avviso concludere che le azioni collettive, in quanto finalizzate ad imporre il livello salariale previsto dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, non sarebbero sproporzionate rispetto agli obiettivi della tutela dei lavoratori e della lotta contro il dumping sociale.

274. Aggiungo per completezza che, contrariamente a quanto hanno sostenuto talune delle parti intervenute dinanzi alla Corte, tra le quali la Laval, una simile valutazione non viola l'aspetto negativo della libertà di associazione del prestatore di servizi o dei lavoratori che esso distacca, cioè il diritto di non aderire ad un sindacato o di cessare di appartenere allo stesso¹⁰⁰, di cui la Corte deve, a mio avviso, altresì garantire il rispetto.

275. Si deve in proposito sottolineare che, nella citata sentenza Gustafsson c. Svezia, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha ritenuto che il Regno di Svezia non fosse venuto meno al suo obbligo di garantire i diritti del ricorrente indicati all'art. 11 della CEDU in una situazione in cui tale datore di lavoro svedese del settore della ristorazione era stato alla fine obbligato, in seguito ad azioni collettive in forma di blocco e di un'azione di solidarietà avviate da svariate organizzazioni sindacali di lavoratori

¹⁰⁰ — V., su tale aspetto della libertà di associazione, la giurisprudenza citata al paragrafo 70 delle presenti conclusioni.

allo scopo di indurlo a firmare un contratto collettivo, a cessare la propria attività in tale settore. Nella sua valutazione, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha infatti essenzialmente sottolineato che, nonostante le pressioni esercitate sul ricorrente, quest'ultimo non era stato obbligato ad iscriversi alle organizzazioni datoriali firmatarie, ma avrebbe potuto scegliere di firmare l'accordo di collegamento al contratto collettivo in esame, che gli avrebbe permesso di far includere clausole adeguate alla natura particolare delle sue attività e non sembrava presentare, sul piano economico, svantaggi tali da costringerlo ad aderire all'organizzazione dei datori di lavoro¹⁰¹.

276. Tale è, a mio parere, anche la situazione della Laval, dal momento che quest'ultima non ha mai sostenuto che la firma dell'accordo di collegamento al contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet presentasse svantaggi economici tali da costringerla ad affidarsi al sindacato svedese dei datori di lavoro del settore edilizio (Sveriges Byggindustrier).

277. Né si potrebbe fondatamente sostenere che l'aspetto negativo della libertà di associazione dei lavoratori lettoni sarebbe stato violato dal momento che, conformemente ai principi applicabili ai rapporti collettivi di lavoro in Svezia, il datore di lavoro firmatario

di un accordo di collegamento deve riconoscere a tutti i lavoratori che esso impiega, indipendentemente dalla loro eventuale affiliazione alle organizzazioni sindacali firmatarie, le condizioni di lavoro e di occupazione previste dal contratto collettivo in esame.

278. Fatta tale precisazione, è tuttavia ben possibile che il confronto delle retribuzioni lorde, citato sopra ai paragrafi 272 e 273, non sia alla fine necessario nella causa principale, tenuto conto della circostanza, specifica di questo caso¹⁰², che la Laval, prima ancora di poter applicare il livello salariale fissato in base alla clausola di ripiego del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, avrebbe dovuto accettare tutte le condizioni previste da tale contratto.

ii) Sulla proporzionalità delle azioni collettive in quanto finalizzate ad imporre tutte le condizioni previste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet

279. Infatti, in secondo luogo, è stato il rifiuto della Laval di accettare tutte le

101 — Sentenza cit. (§ 52).

102 — Risulta infatti dalle risposte delle convenute nella causa principale ai quesiti scritti posti dalla Corte che la pratica consistente nel subordinare il riconoscimento del livello salariale previsto o determinato conformemente ad un contratto collettivo all'accettazione, da parte del datore di lavoro, di tutte le condizioni previste da tale contratto non costituisce una caratteristica del modello svedese dei rapporti collettivi di lavoro.

condizioni poste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, da essa ritenute eccessive, a indurre le convenute nella causa principale ad avviare le azioni collettive in esame (e a consentire loro di farlo). Più precisamente, se la Laval avesse firmato l'accordo di collegamento al contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, tale adesione le avrebbe concesso il beneficio della pace sociale, ai sensi della MBL, pace sociale che le avrebbe quindi potuto permettere di avviare negoziati sul livello salariale ai sensi delle disposizioni del citato contratto collettivo.

280. A tale proposito, mi sembra che il fatto di subordinare la possibilità stessa di applicare un determinato livello salariale alla previa accettazione di tutte le condizioni previste da un contratto collettivo, le quali si applicherebbero di fatto alle imprese del medesimo settore di attività in una situazione simile e aventi sede in Svezia, vada al di là di ciò che è necessario per garantire la tutela dei lavoratori e prevenire il dumping sociale.

281. Tale valutazione comprende a maggior ragione la situazione in cui, come nella causa principale, l'impresa che distacca temporaneamente lavoratori nello Stato membro ospitante è vincolata da un contratto collettivo legalmente stipulato in un altro Stato membro. In una simile situazione, infatti, sarebbe a mio avviso contrario al principio di proporzionalità voler sottoporre, anche in seguito ad azioni collettive avviate confor-

memente al diritto interno, il prestatore di servizi di un altro Stato membro vuoi a condizioni che non hanno lo scopo di raggiungere gli obiettivi per i quali si giustifica l'avvio delle azioni collettive, vuoi a condizioni che duplicano quelle a cui il citato prestatore è soggetto nello Stato membro in cui ha sede, in particolare in forza del contratto collettivo concluso in tale Stato membro.

282. Tale approccio è a mio parere conforme alla giurisprudenza che richiede, da un lato, che le condizioni a cui è soggetta la prestazione di servizi nel contesto di un distacco temporaneo di lavoratori, previste dalla normativa dello Stato membro ospitante, comportino, per i lavoratori interessati, un beneficio reale che contribuisca in modo significativo alla loro tutela sociale¹⁰³ e, dall'altro, come è stato osservato in precedenza, che la tutela offerta da tali condizioni non sia già garantita da obblighi identici o essenzialmente comparabili ai quali il prestatore di servizi sia già soggetto nello Stato membro in cui ha sede.

283. Non vi è alcun ostacolo all'estensione di tale giurisprudenza ad una situazione come quella di cui alla causa principale. Infatti i limiti che tale giurisprudenza impor-

103 — V. sentenza Wolff & Muller, cit. (punto 38).

rebbe alle azioni collettive organizzate sul territorio di uno Stato membro conformemente al diritto interno non costituirebbero una violazione sproporzionata e inaccettabile del diritto di ricorrere a queste azioni, tale da intaccare la sostanza stessa del diritto tutelato¹⁰⁴.

284. Per valutare il carattere proporzionato delle azioni collettive avviate da parte delle convenute nella causa principale, il giudice del rinvio, nell'esaminare le condizioni del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet che tali azioni intendevano far accettare alla Laval prima ancora di avviare una trattativa sul livello salariale applicabile o di poter applicare il livello salariale determinato conformemente alla clausola di ripiego di tale contratto, dovrebbe:

- da un lato, per quanto riguarda le eventuali condizioni di lavoro e di occupazione previste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet — che, come visto trattando della direttiva 96/71, si riferirebbero a materie diverse da quelle previste dal suo art. 3, n. 1, primo comma — verificare se, nella misura in cui tali condizioni siano riconducibili a disposizioni di ordine pubblico in Svezia, ai sensi dell'art. 3, n. 10, di tale direttiva, l'assoggettamento

della Laval a tali condizioni non sia andato al di là di ciò che è necessario per raggiungere gli obiettivi perseguiti dalle azioni collettive in esame;

- d'altro lato, per quanto riguarda le altre condizioni previste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, verificare se le stesse comportassero un beneficio reale che contribuisse in modo significativo alla tutela sociale dei lavoratori distaccati, e accertarsi che le stesse non riprodussero un'eventuale tutela identica o essenzialmente comparabile ad essi offerta dalla normativa e/o dal contratto collettivo applicabile alla Laval nello Stato membro in cui essa ha sede.

285. A tale proposito, ritengo opportuno formulare qualche osservazione relativamente ad alcune delle condizioni previste dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet su cui le parti hanno a lungo dibattuto dinanzi alla Corte: mi riferisco ai contributi relativi a premi di assicurazione che devono essere pagati dal datore di lavoro, alle somme, c.d. «sovrimposte», versate dal datore di lavoro a favore di vari enti svedesi, nonché ad un importo versato dal datore di lavoro alla Byggnadsarbetareförbundet finalizzato, almeno apparentemente, a compensare l'attività di controllo dei salari svolta dalle sezioni locali di tale sindacato.

104 — V. sentenza Schmidberger, cit. (punto 80).

286. Per quanto riguarda innanzitutto i primi contributi, risulta dalle osservazioni delle parti nella causa principale, nonché dalle loro risposte ai quesiti scritti formulati dalla Corte, che tali contributi riguardavano cinque assicurazioni, da sottoscrivere presso una società svedese, che rappresentavano un costo totale, al momento dei fatti di cui alla causa principale, pari al 5,9 % della massa salariale. Più precisamente, si trattava di un'assicurazione di gruppo collettiva detta «AGS», che garantisce prestazioni in caso di malattia, di un'assicurazione pensionistica complementare, detta «SAF-LO», di cui un lavoratore può beneficiare a partire dai 55 anni di età, di un'assicurazione detta «AGB» che garantisce prestazioni per il caso di disoccupazione, di un'assicurazione di gruppo sulla vita detta «TGL», che garantisce un sostegno finanziario ai superstiti in caso di decesso del lavoratore, e di un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, detta «TFA». I premi di assicurazione per le citate AGS e SAF-LO rappresentavano rispettivamente l'1,2 % e il 4,2 % della massa salariale, in totale dunque il 5,4 % della stessa. I premi per le altre tre assicurazioni costituivano nell'insieme lo 0,5 % della massa salariale.

287. Si osserverà che, sia dinanzi al giudice del rinvio che dinanzi alla Corte, la Laval si è dichiarata fermamente contraria all'obbligo di sottoscrivere le prime due assicurazioni. Quanto alla prima, la sua opposizione è fondata sul fatto che l'ammissibilità al beneficio della AGS per il lavoratore subordinato sarebbe condizionata alla percezione di un reddito che dia diritto all'assicurazione malattia ai sensi della legge svedese sulle assicurazioni sociali [lagen (1962:381) om

allmän försäkring], mentre risulta dal diritto comunitario che il lavoratore distaccato temporaneamente sul territorio di uno Stato membro conserva la propria affiliazione al regime previdenziale nello Stato membro in cui risiede. Quanto alla seconda, la Laval dubita del suo interesse per i lavoratori distaccati, dal momento che le prestazioni a cui una tale assicurazione dà diritto, da un lato, presuppongono che il dipendente abbia raggiunto l'età di 55 anni (una scadenza dunque in generale assai lontana) e, dall'altro, comportano una gestione attiva dei capitali, in grado di creare numerosi problemi pratici e finanziari, ivi compreso quello della gestione cumulata di fondi in più Stati membri. Inoltre, la Laval ha sottolineato che i regimi pensionistici integrativi di categoria sono esplicitamente esclusi dal livello salariale minimo previsto dall'art. 3, n. 1, primo comma, lett. c), della direttiva 96/71.

288. Tali argomenti non mi lasciano indifferente, almeno per quanto riguarda l'assicurazione AGS, ammesso che l'interpretazione della legge svedese sulle assicurazioni sociali proposta dalla Laval sia corretta; tale interpretazione non è stata contestata dalle convenute nella causa principale, ma dovrà essere verificata dal giudice del rinvio.

289. Come infatti ricorda il ventunesimo 'considerando' della direttiva 96/71, il citato regolamento n. 1408/71 stabilisce le disposizioni applicabili in materia di prestazioni e di contributi di previdenza sociale dei lavoratori dipendenti che si spostano all'interno della Comunità; esso prevede, al suo art. 14, n. 1,

lett. a), conformemente al principio dell'unicità di legislazione, che guida tale regolamento, che un lavoratore dipendente di uno Stato membro distaccato dalla sua impresa temporaneamente sul territorio di un altro Stato membro per una durata prevedibile di non oltre dodici mesi rimane soggetto alla legislazione previdenziale del primo Stato membro¹⁰⁵.

fondata su un principio contrario all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, il quale prevede l'applicazione della normativa previdenziale dello Stato membro sul territorio del quale il lavoratore svolge normalmente la propria attività subordinata ai dipendenti distaccati temporaneamente in un altro Stato membro per un periodo non eccedente i dodici mesi.

290. Pertanto, fatta salva l'interpretazione della legge svedese sulle assicurazioni sociali, mi sembra che le convenute nella causa principale non potessero pretendere dalla Laval, nell'ambito delle azioni collettive da esse organizzate, che tale impresa sottoscrivesse l'assicurazione AGS prevista dal contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet.

292. Quanto agli altri tre premi assicurativi, mi limiterò ad osservare che mi sembra quantomeno curioso che i citati premi AGB siano prelevati per coprire il rischio di disoccupazione allorché, per definizione, i lavoratori distaccati non andranno ad integrare il mercato del lavoro dello Stato membro ospitante.

293. Spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare, alla luce di tutte le circostanze rilevanti della causa principale, se le assicurazioni il cui pagamento era richiesto alla Laval rispondessero ai criteri indicati più sopra, al paragrafo 284.

291. Tale valutazione non mi sembra inficiata dall'argomento, fatto valere dalle convenute nella causa principale nella loro risposta ai quesiti scritti formulati dalla Corte, imperniato sul fatto che la Laval avrebbe potuto chiedere di essere esentata dal pagamento dei premi di assicurazione AGS. Infatti, non soltanto tale possibilità sembrava esclusa all'epoca dei fatti di cui alla causa principale, ma essa appare in ogni caso

294. In secondo luogo, quanto alle somme dette «sovrimposte», osservo che, sulla base dei chiarimenti non contestati forniti dalle convenute nella causa principale nella loro risposta ai quesiti scritti formulati dalla Corte, le stesse sono pari allo 0,8% della massa salariale del datore di lavoro. Tali somme erano versate ad una società di assicurazione svedese a favore di vari beneficiari, secondo la seguente ripartizione: circa lo 0,4% era versato a favore di una società svedese di assicurazione per garantire un'as-

105 — V. di recente, a proposito dell'art. 14 del regolamento n. 1408/71, sentenza 26 gennaio 2006, causa C-2/05, Herbosch Kiere (Racc. pag. I-1079).

sicurazione sulla vita e previdenziale per i superstiti dei lavoratori ed un'assicurazione a copertura degli infortuni al di fuori dell'orario di lavoro; circa lo 0,3 % partecipava al finanziamento del fondo per la ricerca delle imprese edili svedesi [Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF)] per favorire la ricerca e lo sviluppo nel settore delle costruzioni e l'elaborazione di nuove procedure in tale settore; circa lo 0,03 % era versato a favore di una società svedese avente per scopo l'adeguamento dei posti di lavoro alle persone a mobilità ridotta e la rieducazione delle stesse; circa lo 0,04 % sovvenzionava la formazione professionale e la promozione del suo sviluppo nel settore delle costruzioni; infine, lo 0,02 % finanziava le spese amministrative e di gestione sostenute dalla società di assicurazione svedese sopra citata incaricata del versamento, ai relativi beneficiari, delle quattro somme appena indicate.

295. Ebbene, mi sembra che alcune delle somme richieste alla Laval nell'ambito delle azioni condotte svolte dalle convenute nella causa principale, in particolare quelle per la sovvenzione dello SBUF e della formazione professionale nel settore delle costruzioni, non presentino alcun legame con la tutela dei lavoratori né alcun beneficio reale che contribuisca in modo significativo alla tutela sociale dei lavoratori distaccati.

296. In terzo luogo, per quanto riguarda il contributo per il controllo dei salari versato alle sezioni locali della Byggnadsarbetareför-

bundet, si deve osservare che, come risulta dalle osservazioni delle convenute nella causa principale nella loro risposta ai quesiti scritti formulati dalla Corte, tale contributo, pari all'1,5 % della massa salariale dei lavoratori del settore delle costruzioni per ciascun periodo di controllo, persegue numerosi obiettivi, il primo dei quali è la verifica del pagamento, da parte del datore di lavoro, della retribuzione convenuta tra le parti sociali, alla luce, in particolare, delle caratteristiche specifiche del settore edilizio, nell'ambito del quale sussistono una grande mobilità dei lavoratori e forme svariate di retribuzione. Il controllo delle retribuzioni si effettua ogni 4-8 settimane sulla base di liste nominative che i datori di lavoro inviano alle sezioni locali della Byggnadsarbetareförbundet. Secondo le convenute nella causa principale, tale controllo periodico avrebbe consentito di accrescere il livello salariale di molte centinaia di lavoratori, anche non sindacalizzati, in seguito ad aumenti annuali dei salari convenuti ma non onorati dai datori di lavoro. Oltre alla verifica concreta del pagamento dei salari, tale controllo consentirebbe altresì di predisporre le statistiche retributive utilizzate come base per i negoziati collettivi con le organizzazioni dei datori di lavoro. Le parti convenute nella causa principale hanno altresì sottolineato che l'attività di controllo avrebbe prodotto un grave passivo per il periodo 2001-2005, e che le somme versate dal datore di lavoro costituiscono la retribuzione di un'attività reale che va a vantaggio dei lavoratori, indipendentemente dalla loro iscrizione ad un'organizzazione sindacale.

297. In generale, ritengo che un controllo come quello previsto dal contratto collettivo

Byggnadsarbetareförbundet costituisca una condizione intrinsecamente connessa all'applicazione del livello salariale determinato conformemente a tale contratto. Di conseguenza, una volta accettato il principio secondo il quale l'art. 49 CE non osta alla possibilità che organizzazioni sindacali impongano, attraverso azioni collettive, ad un prestatore di servizi straniero l'applicazione di un livello salariale determinato conformemente ad un contratto collettivo applicabile di fatto alle imprese nazionali del medesimo settore di attività che si trovano in una situazione simile, il diritto comunitario dovrebbe garantire a tali organizzazioni la possibilità di far rispettare tali regole con mezzi adeguati.

298. Resterebbe dunque il problema di determinare se, in una situazione come quella di cui alla causa principale, l'assoggettamento della Laval al pagamento del contributo per il controllo delle retribuzioni a favore della sezione sindacale locale della Byggnadsarbetareförbundet sia andato al di là di ciò che è necessario per raggiungere l'obiettivo di garantire ai lavoratori distaccati il versamento della retribuzione determinata ai sensi del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet.

299. Sebbene tale valutazione sia relativamente ipotetica e, alla luce delle osservazioni che ho svolto più sopra, non sia strettamente necessaria per decidere la causa principale,

alcune considerazioni generali possono tuttavia essere formulate.

300. A mio parere, tale contributo potrebbe essere percepito soltanto per controlli realmente effettuati. Ciò implica, tenuto conto del carattere temporaneo del distacco dei lavoratori e dell'obiettivo perseguito dall'attività di controllo delle retribuzioni, che i controlli possano essere compiuti durante tale periodo, in modo da consentire che i loro risultati contribuiscano in modo significativo alla tutela dei lavoratori distaccati.

301. Tale contributo dovrebbe dunque anche rispecchiare i costi reali causati dall'attività di controllo delle retribuzioni, e non essere funzionale al finanziamento di attività sindacali estranee a tale obiettivo. Infatti, se così non fosse vi sarebbe il rischio, in particolare nel caso in cui il contributo fosse detratto dalle retribuzioni dei lavoratori distaccati, ai sensi delle disposizioni previste dal contratto collettivo, di un'interferenza con l'aspetto negativo della libertà di associazione di tali lavoratori o, quantomeno, con la libertà di disporre della loro retribuzione, privandoli in tal modo della loro proprietà, ai sensi dell'art. 1 del protocollo n. 1 della CEDU.

302. Mi preme rilevare, a tale proposito, che una simile interferenza è stata recentemente constatata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo nella sentenza Evaldsson e a. c.

Svezia in relazione a trattenute prelevate presso un datore di lavoro svedese sui salari di lavoratori non iscritti al sindacato Byggnadsarbetareförbundet, finalizzate a finanziare il controllo delle retribuzioni convenute ai sensi del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, in un contesto nel quale la mancanza di sufficiente trasparenza nei conti della sezione sindacale locale della Byggnadsarbetareförbundet escludeva, al momento dei fatti in esame, che tali lavoratori fossero informati della destinazione dei prelievi effettuati sui loro salari, privandoli in tal modo della possibilità di verificare che essi non finanziassero attività sindacali diverse da quelle relative al controllo delle retribuzioni e contrarie alle loro convinzioni¹⁰⁶.

303. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha dunque ritenuto che l'interferenza nel godimento pacifico dei beni di tali lavoratori fosse sproporzionata rispetto all'obiettivo, riconosciuto di interesse generale, della tutela dei lavoratori del settore edilizio in senso ampio, perseguito attraverso il controllo delle retribuzioni realizzato dall'organizzazione sindacale in esame; a tale interferenza il Regno di Svezia avrebbe dovuto opporsi, per tutelare i diritti dei lavoratori interessati derivanti dall'art. 1 del protocollo n. 1 della CEDU¹⁰⁷.

304. Nella presente causa, il giudice del rinvio dovrebbe a mio avviso anche tenere

in considerazione tale giurisprudenza, nei limiti in cui ritenga che la soluzione della causa principale dipenda anche dall'esame della proporzionalità dell'assoggettamento della Laval al pagamento di un contributo per il controllo delle retribuzioni, obbligo che sarebbe stato imposto alla Laval ai sensi del contratto collettivo Byggnadsarbetareförbundet, all'accettazione del quale le parti convenute nella causa principale hanno tentato di indurre tale impresa attraverso le azioni collettive che esse hanno intrapreso.

305. Infine, per scrupolo di completezza in relazione al problema relativo alla proporzionalità delle restrizioni che derivano dalle azioni collettive in discussione nella presente causa, non ritengo che, nell'ambito della valutazione che il giudice del rinvio dovrà compiere a tale proposito — anche circa la fondatezza dell'azione di responsabilità proposta dalla Laval nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori nella causa principale — tale giudice debba distinguere, nell'ambito delle convenute nella causa principale, tra la Byggnadsarbetareförbundet e la sezione sindacale locale, che hanno iniziato il blocco, da un lato, e la SEF, che ha condotto l'azione di solidarietà, dall'altro.

306. Infatti, sebbene sia quest'ultima azione ad avere portato all'interruzione dei lavori sul cantiere del comune di Vaxholm e ad avere contribuito in modo decisivo alla scelta della Laval di porre fine al distacco dei lavoratori lettoni in tale cantiere, resta

¹⁰⁶ — Sentenza del 13 febbraio 2007 (non ancora pubblicata, §§ 8, 61 e 62).

¹⁰⁷ — *Idem* (§§ 54, 55 e 63).

tuttavia il fatto che, giuridicamente, tale azione era necessariamente subordinata all'avvio del blocco.

307. Per tutte queste ragioni ritengo che, nel caso in cui uno Stato membro non possieda un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, la direttiva 96/71 e l'art. 49 CE non ostino a che talune organizzazioni sindacali tentino, con azioni collettive sotto forma di blocco e di azione di solidarietà, di indurre un prestatore di servizi di un altro Stato membro a sottoscrivere le condizioni relative al livello salariale, determinato in conformità ad un contratto collettivo, applicabile di fatto alle imprese nazionali del medesimo settore di attività che si trovano in una situazione simile, concluso nello Stato membro sul territorio del quale sono temporaneamente distaccati alcuni lavoratori dell'altro Stato membro, allorché le azioni collettive sono motivate da obiettivi

di interesse generale come la tutela dei lavoratori e la lotta contro il dumping sociale e non si svolgono in modo sproporzionato rispetto alla realizzazione di tali obiettivi. Nell'ambito della valutazione della proporzionalità delle azioni collettive, il giudice del rinvio dovrà in particolare verificare se le condizioni di lavoro e di occupazione previste dal contratto collettivo in esame nella causa principale, alle quali le organizzazioni sindacali subordinavano l'applicazione del menzionato livello salariale, fossero conformi all'art. 3, n. 10, della direttiva 96/71 e se le altre condizioni, alle quali pure era subordinato il riconoscimento di tale livello retributivo, comportassero un beneficio reale in grado di contribuire in modo significativo alla tutela sociale dei lavoratori distaccati e non costituissero la duplicazione di un'eventuale protezione uguale o essenzialmente comparabile già offerta a tali lavoratori dalla normativa e/o dal contratto collettivo applicabili al prestatore di servizi nel suo Stato membro di stabilimento.

VI — Conclusione

308. Per tutte le considerazioni svolte propongo alla Corte di rispondere come segue alle questioni pregiudiziali proposte dall'Arbetsdomstolen:

«Nel caso in cui uno Stato membro non possieda un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, la direttiva del Parlamento europeo e

del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, e l'art. 49 CE devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a che talune organizzazioni sindacali tentino, con azioni collettive sotto forma di blocco e di azione di solidarietà, di indurre un prestatore di servizi di un altro Stato membro a sottoscrivere le condizioni relative al livello salariale, determinato in conformità ad un contratto collettivo, applicabile di fatto alle imprese nazionali del medesimo settore di attività che si trovano in una situazione simile, concluso nello Stato membro sul territorio del quale sono temporaneamente distaccati alcuni lavoratori dell'altro Stato membro, allorché le azioni collettive sono motivate da obiettivi di interesse generale come la tutela dei lavoratori e la lotta contro il dumping sociale e non si svolgono in modo sproporzionato rispetto alla realizzazione di tali obiettivi.

Nell'ambito della valutazione della proporzionalità delle azioni collettive, il giudice del rinvio dovrà in particolare verificare se le condizioni di lavoro e di occupazione previste dal contratto collettivo in esame nella causa principale, alle quali le organizzazioni sindacali subordinavano l'applicazione del menzionato livello salariale, fossero conformi all'art. 3, n. 10, della direttiva 96/71 e se le altre condizioni, alle quali pure era subordinato il riconoscimento di tale livello retributivo, comportassero un beneficio reale in grado di contribuire in modo significativo alla tutela sociale dei lavoratori distaccati e non costituissero la duplicazione di un'eventuale protezione uguale o essenzialmente comparabile già offerta a tali lavoratori dalla normativa e/o dal contratto collettivo applicabile al prestatore di servizi nel suo Stato membro di stabilimento».