



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2020:565

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

16 luglio 2020 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Lavoratori emigranti – Previdenza sociale – Legislazione applicabile – Regolamento (CEE) n. 1408/71 – Articolo 14, punto 2, lettera a) – Nozione di “persona che fa parte del personale viaggiante di un’impresa” – Regolamento (CE) n. 883/2004 – Articolo 13, paragrafo 1, lettera b) – Nozione di “datore di lavoro” – Autotrasportatori che di norma esercitano un’attività subordinata in due o più Stati membri o Stati dell’Associazione europea di libero scambio (EFTA) – Autotrasportatori che hanno stipulato un contratto di lavoro con un’impresa ma sottoposti all’autorità effettiva di un’altra impresa avente sede nello Stato membro di residenza di tali autotrasportatori – Determinazione dell’impresa che ha la qualità di “datore di lavoro”»

Nella causa C-610/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Centrale Raad van Beroep (Corte d’appello in materia di previdenza sociale e di funzione pubblica, Paesi Bassi), con decisione del 20 settembre 2018, pervenuta in cancelleria il 25 settembre 2018, nel procedimento

**AFMB Ltd e a.**

contro

**Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank,**

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (relatore), P.G. Xuereb, L.S. Rossi e I. Jarukaitis, presidenti di sezione, E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský, T. von Danwitz, C. Toader, C. Lycourgos e A. Kumin, giudici,

avvocato generale: P. Pikamäe

cancelliere: M.-A. Gaudissart, cancelliere aggiunto

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 17 settembre 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per l'AFMB Ltd e a., da M. van Dam, advocaat;
- per il Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, da H. van der Most e M. Wickenhagen, in qualità di agenti;
- per il governo dei Paesi Bassi, da M.K. Bulterman, P. Huurnink e J. Hoogveld, in qualità di agenti;
- per il governo ceco, da M. Smolek, J. Vlácil e J. Pavliš, in qualità di agenti;
- per il governo francese, da A.-L. Desjonquères, A. Daly e R. Coesme, in qualità di agenti;
- per il governo cipriota, da N. Ioannou e D. Kalli, in qualità di agenti;
- per il governo ungherese, da M.Z. Fehér, M. Tátrai e V. Kiss, in qualità di agenti;
- per il governo austriaco, da J. Schmoll e G. Hesse, in qualità di agenti;
- per il governo del Regno Unito, da Z. Lavery, in qualità di agente, assistita da K. Apps, barrister;
- per la Commissione europea, da D. Martin e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 novembre 2019,

ha pronunciato la seguente

## **Sentenza**

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 14, punto 1, lettera a), e dell'articolo 14, punto 2, lettera a) del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996 (GU 1997, L 28, pag. 1), come modificato dal regolamento (CE) n. 631/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004 (GU 2004, L 100, pag. 1) (in prosieguo: il «regolamento n. 1408/71»), nonché dell'articolo 12 e dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, come modificato dal regolamento (UE) n. 465/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012 (GU 2012, L 149, pag. 4) (in prosieguo: il «regolamento n. 883/2004»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, l'AFMB Ltd, società con sede in Cipro, e alcuni autotrasportatori internazionali e, dall'altro, il Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (consiglio di amministrazione della cassa di previdenza sociale, Paesi Bassi; in prosieguo: la «Svb»), in merito a decisioni con cui la Svb ha dichiarato applicabile a tali autotrasportatori la legislazione dei Paesi Bassi in materia di previdenza sociale.

## **Contesto normativo**

### ***Regolamento n. 1408/71***

3 Il titolo II del regolamento n. 1408/71, rubricato «Determinazione della legislazione applicabile», contiene gli articoli da 13 a 17.

4 L'articolo 13 del medesimo regolamento, intitolato «Norme generali», così dispone:

«1. Le persone per cui è applicabile il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un solo Stato membro, fatti salvi gli articoli 14 quater e 14 septies. Tale legislazione è determinata in base alle disposizioni del presente titolo.

2. Con riserva degli articoli da 14 a 17:

a) la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro o se l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di un altro Stato membro;

(...)».

5 L'articolo 14 di detto regolamento prevede quanto segue:

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

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

(...)

2) La legislazione applicabile alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri è determinata come segue:

a) la persona che fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per conto proprio, trasporti internazionali di passeggeri o di merci per ferrovia, su strada, per via aerea o per vie navigabili interne e che ha la propria sede nel territorio di un[o] Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato. Tuttavia:

(...)

ii) la persona occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede è soggetta alla legislazione di tale Stato, anche se l'impresa da cui dipende non ha né sede, né succursale, né rappresentanza permanente in tale territorio;

(...)».

6 Secondo l'articolo 84 bis del regolamento n. 1408/71, le istituzioni e le persone cui si applica tale regolamento hanno un obbligo reciproco di informazione e di cooperazione per garantire la corretta applicazione del presente regolamento.

### ***Regolamento (CEE) n. 574/72***

7 L'articolo 12 bis del regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 1408/71, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato dal regolamento (CE) n. 647/2005 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 aprile 2005 (GU 2005, L 117, pag. 1) (in prosieguo: il «regolamento n. 574/72»), prevede, segnatamente, norme relative allo scambio d'informazioni tra autorità nazionali competenti per l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento n. 1408/71.

### ***Regolamento n. 883/2004***

8 I considerando 1, 4, 18 bis e 45 del regolamento n. 883/2004 sono così formulati:

«(1) Le norme di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale s'iscrivono nell'ambito della libera circolazione delle persone e dovrebbero contribuire al miglioramento del loro livello di vita e delle loro condizioni d'occupazione.

(...)

(4) È necessario rispettare le caratteristiche proprie delle legislazioni nazionali di sicurezza sociale ed elaborare unicamente un sistema di coordinamento.

(...)

(18 bis) Il principio dell'unicità della legislazione applicabile è di grande importanza e dovrebbe essere rafforzato. (...)

(...)

(45) Poiché lo scopo dell'azione proposta, vale a dire le misure di coordinamento atte a garantire l'effettivo esercizio del diritto di libera circolazione delle persone, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e degli effetti dell'azione in questione, essere realizzato meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato (...).

9 L'articolo 2 di tale regolamento, intitolato «Ambito d'applicazione “ratione personae”», al suo paragrafo 1, prevede quanto segue:

«Il presente regolamento si applica ai cittadini di uno Stato membro, agli apolidi e ai rifugiati residenti in uno Stato membro che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o più Stati membri, nonché ai loro familiari e superstiti».

10 Il titolo II di detto regolamento, rubricato «Determinazione della legislazione applicabile», contiene gli articoli da 11 a 16.

11 L'articolo 11 del regolamento in parola, intitolato «Norme generali», è così formulato:

«1. Le persone alle quali si applica il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro. Tale legislazione è determinata a norma del presente titolo.

(...)

3. Fatti salvi gli articoli da 12 a 16:

a) una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro;

(...)».

12 L'articolo 12 del regolamento n. 883/2004, intitolato «Norme particolari», è così formulato:

«1. La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona distaccata.

2. La persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e che si reca a svolgere un'attività affine in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi».

13 Ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 1, di tale regolamento:

«La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

a) se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro, alla legislazione dello Stato membro di residenza; oppure

b) se non esercita una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza:

i) alla legislazione dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro, se è alle dipendenze di un'impresa o di un datore di lavoro; oppure

(...)».

14 Il titolo V di detto regolamento, intitolato «Disposizioni varie», prevede, all'articolo 76, esso stesso rubricato «Cooperazione», in particolare, varie possibilità e obblighi reciproci d'informazione e di cooperazione per le istituzioni e le persone cui si applica detto regolamento.

15 Il titolo VI del medesimo regolamento, relativo alle disposizioni transitorie e finali, contiene gli articoli da 87 a 91.

16 L'articolo 90 del regolamento n. 883/2004, intitolato «Abrogazione», al paragrafo 1, prevede quanto segue:

«Il regolamento [n. 1408/71] è abrogato a decorrere dalla data di applicazione del presente regolamento.

Tuttavia, il regolamento [n. 1408/71] rimane in vigore e i relativi effetti giuridici sono mantenuti ai fini:

(...)

c) dell'accordo sullo Spazio economico europeo[, del 2 maggio 1992 (GU 1994, L 1, pag. 3)], e dell'accordo tra la Comunità europea ed i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone[, firmato a Lussemburgo il 21 giugno 1999, approvato in nome e per conto della Comunità europea dalla decisione 2002/309/CE, Euratom del Consiglio e, per quanto riguarda l'accordo sulla cooperazione scientifica e tecnologica, della Commissione, del 4 aprile 2002, relativa alla conclusione di sette accordi con la Confederazione svizzera (GU 2002, L 114, pag. 6)], e altri accordi che contengono un riferimento al regolamento [n. 1408/71, fino a quando detti accordi non sono modificati in funzione del presente regolamento».

### ***Regolamento (CE) n. 987/2009***

17 L'articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 883/2004 (GU 2009, L 284, pag. 1), prevede, così come discende dal suo titolo, una procedura per l'applicazione dell'articolo 13 del regolamento n. 883/2004.

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

18 L'AFMB, società costituita il 10 maggio 2011 a Cipro, ha stipulato, con alcune imprese di trasporti con sede nei Paesi Bassi, convenzioni di gestione del parco veicoli in forza delle quali essa si impegnava, dietro versamento di una commissione, a provvedere alla gestione dei veicoli pesanti impiegati da tali imprese nell'ambito delle loro attività, per conto e a rischio di dette imprese. L'AFMB ha altresì stipulato, per periodi variabili, compresi tra il 1° ottobre 2011 e il 26 maggio 2015, alcuni contratti di lavoro con autotrasportatori internazionali residenti nei Paesi Bassi. Ai sensi di tali contratti, l'AFMB era designata come il datore di lavoro di tali lavoratori e si dichiarava applicabile il diritto del lavoro cipriota.

19 Secondo le constatazioni del giudice del rinvio, prima della conclusione di tali contratti di lavoro, gli autotrasportatori internazionali interessati non avevano mai abitato né lavorato a Cipro. Durante l'esecuzione di tali contratti, essi hanno continuato ad abitare nei Paesi Bassi e hanno esercitato, per conto di dette imprese di trasporto, la loro attività in due o più Stati membri, e persino, per alcuni di tali autotrasportatori, anche in uno o più Stati dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA). Dalla decisione di rinvio emerge altresì che, durante tale periodo, detti autotrasportatori non esercitavano nei Paesi Bassi una parte sostanziale delle loro attività. Inoltre, alcuni erano in precedenza lavoratori subordinati di tali medesime imprese.

20 L'AFMB, in applicazione dell'articolo 16 del regolamento n. 987/2009, ha chiesto alla Svb di confermare che, a titolo di tale medesimo periodo, gli autotrasportatori internazionali con cui essa aveva stipulato detti contratti di lavoro non rientravano, in forza dell'articolo 13 del regolamento n. 883/2004, nell'ambito della legislazione dei Paesi Bassi in materia di previdenza sociale. Essa ha precisato a tal riguardo che, segnatamente, l'ente cipriota competente non poteva rilasciare certificati A 1 per tali autotrasportatori fintantoché la Svb non avesse confermato che ad essi non era applicabile la legislazione dei Paesi Bassi in materia di previdenza sociale.

21 Con decisioni adottate nel corso del mese di ottobre 2013 la Svb ha dichiarato applicabile agli autotrasportatori la legislazione dei Paesi Bassi in materia di previdenza sociale e ha rilasciato certificati A 1 in tal senso.

22 Tali decisioni sono state confermate dopo un reclamo presentato dall'AFMB, con decisioni della Svb adottate nel corso del mese di luglio 2014.

23 L'AFMB e un certo numero di autotrasportatori che hanno stipulato contratti di lavoro con quest'ultima hanno investito il rechtbank Amsterdam (Tribunale di Amsterdam, Paesi Bassi) di un ricorso avverso dette ultime decisioni della Svb. Con sentenza del 25 marzo 2016 tale giudice ha respinto il ricorso.

24 L'AFMB e alcuni di tali autotrasportatori hanno proposto appello dinanzi al giudice del rinvio.

25 A seguito di detto ricorso, la procedura di dialogo e conciliazione che era stata avviata, in merito ai certificati A 1 rilasciati dalla Svb, dall'ente cipriota competente conformemente alla decisione A 1 della commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, del 12 giugno 2009, relativa all'introduzione di una procedura di dialogo e di conciliazione riguardante la validità di documenti, la determinazione della legislazione applicabile e i benefici concessi ai sensi del regolamento n. 883/2004 (GU 2010, C 106, pag. 1) è stata sospesa.

26 Nell'ambito della controversia di cui al procedimento principale, il giudice del rinvio s'interroga, in primo luogo, sulla questione se gli autotrasportatori di cui al procedimento principale debbano essere considerati come «facenti parte del personale» dell'AFMB o delle imprese di trasporto, ai sensi dell'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, e come aventi quale «datore di lavoro» la prima o le seconde, ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento n. 883/2004. Tale giudice intende così determinare l'impresa o le imprese che devono vedersi riconosciuta la qualità di datore di lavoro di detti autotrasportatori ai fini dell'applicazione di tali disposizioni nonché i criteri da prendere in considerazione a tal fine. Detta questione rivestirebbe un'importanza decisiva per la controversia di cui al procedimento principale in quanto consentirebbe d'individuare la legislazione nazionale in materia di previdenza sociale applicabile a tali autotrasportatori.

27 A tal riguardo, il giudice del rinvio osserva che i regolamenti n. 1408/71 e n. 883/2004 non definiscono la nozione di «datore di lavoro» né rinviano a tal fine alle legislazioni nazionali.

28 Tale giudice ritiene tuttavia sussistere numerosi elementi che militano a favore di un'interpretazione del diritto dell'Unione nel senso che, in una controversia come quella di cui al procedimento principale, alle imprese di trasporti deve essere riconosciuta la qualità di datore di lavoro degli autotrasportatori, ma sottolinea che una siffatta interpretazione presenta altresì svantaggi in termini d'individuazione della legislazione nazionale applicabile in materia di previdenza sociale.

29 In secondo luogo, nell'ipotesi in cui la Corte ritenesse che un'impresa che ha stipulato contratti di lavoro con gli autotrasportatori, quale l'AFMB, debba essere considerata come il loro datore di lavoro, il giudice del rinvio s'interroga su un'eventuale applicazione analogica, alla situazione del caso di specie, delle condizioni specifiche del regime di distacco previsto dai regolamenti n. 1408/71 e n. 883/2004.

30 In terzo luogo, nell'ipotesi menzionata al punto precedente e nel caso in cui la seconda questione comportasse una risposta negativa, il giudice del rinvio si chiede se circostanze come quelle di cui al procedimento principale costituiscano un abuso del diritto. A tal riguardo, essa osserva che, nel caso di specie, benché il diritto dell'Unione sancisca la libertà di stabilimento, le imprese di trasporto di cui al procedimento principale e l'AFMB perseguivano manifestamente l'obiettivo essenziale comune dell'elusione della legislazione e della regolamentazione dei Paesi Bassi, creando artificialmente le condizioni che consentissero di trarre vantaggio dal diritto dell'Unione. Nel caso in cui un siffatto abuso fosse constatato, tale giudice si interroga sulle conseguenze che dovrebbero essere tratte per la soluzione della controversia di cui al procedimento principale.

31 In tale contesto, il Centrale Raad van Beroep (Corte d'appello in materia di previdenza sociale e di funzione pubblica, Paesi Bassi) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) a) Se l'articolo 14, punto 2, lettera a) del regolamento [n. 1408/71] debba essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle [di cui ai procedimenti principali], l'autotrasportatore internazionale dipendente viene considerato come facente parte del personale viaggiante:

i) dell'impresa di trasporti che ha assunto l'interessato, alla quale l'interessato di fatto è a completa disposizione a tempo indeterminato, che esercita di fatto autorità sull'interessato e sulla quale gravano i costi salariali, oppure

ii) dell'impresa con la quale l'autotrasportatore ha formalmente stipulato un contratto di lavoro e che, secondo gli accordi con l'impresa di trasporti di cui al punto i), ha corrisposto uno stipendio all'interessato e su detto stipendio ha trattenuto contributi nello Stato membro in cui si trova la sede di detta impresa e non nello Stato membro in cui è stabilita l'impresa di trasporti di cui al punto i);

iii) tanto dell'impresa di cui al punto i) quanto dell'impresa di cui al punto ii).

b) Se l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento [n. 883/2004] debba essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle [di cui ai procedimenti principali], viene considerato datore di lavoro dell'autotrasportatore internazionale dipendente:

i) l'impresa di trasporti che ha assunto l'interessato, alla quale l'interessato di fatto è a completa disposizione a tempo indeterminato, che esercita di fatto autorità sull'interessato e sulla quale gravano i costi salariali, oppure

ii) l'impresa con la quale l'autotrasportatore ha formalmente stipulato un contratto di lavoro e che, secondo gli accordi con l'impresa di trasporti di cui al punto i), ha corrisposto uno stipendio all'interessato e su detto stipendio ha trattenuto contributi nello Stato membro in cui si trova la sede di detta impresa e non nello Stato membro in cui è stabilita l'impresa di trasporti di cui al punto i);

iii) tanto l'impresa di cui al punto i) quanto l'impresa di cui al punto ii).

2) Nel caso in cui, in circostanze come quelle [di cui ai procedimenti] principali, venga considerata datore di lavoro l'impresa di cui alla prima questione, lettera a), punto ii), e alla prima questione, lettera b), punto ii):



se i requisiti specifici in forza dei quali datori di lavoro, come le agenzie di lavoro interinale e altri intermediari, possono invocare le deroghe al principio dello Stato di occupazione, previste all'articolo 14, paragrafo 1, lettera a) del regolamento [n. 1408/71] e all'articolo 12 del regolamento [n. 883/2004], nei [procedimenti] principali valgono anche per analogia, interamente o in parte, per l'applicazione degli articoli 14, punto 2, lettera a), del regolamento [n. 1408/71] e 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento [n. 883/2004].

3) Nel caso in cui, nelle circostanze come quelle [di cui ai procedimenti] principali, venga considerata datore di lavoro l'impresa di cui alla prima questione, lettera a), punto ii), e alla prima questione, lettera b), punto ii), e la seconda questione venga risolta in senso negativo:

se i fatti e circostanze [che caratterizzano la controversia di cui al procedimento principale] determinino una situazione che configura un abuso del diritto dell'UE e/o un abuso del diritto dell'EFTA. In caso affermativo quali ne siano gli effetti».

### **Sulle questioni pregiudiziali**

#### ***Osservazioni preliminari***

32 I governi ceco, cipriota, austriaco e del Regno Unito mettono in dubbio l'applicabilità ratione temporis del regolamento n. 1408/71 alla controversia di cui al procedimento principale in quanto i periodi di attività interessati sono tutti successivi alla data in cui tale regolamento è stato sostituito dal regolamento n. 883/2004. Essi ritengono che la Corte dovrebbe, pertanto, pronunciarsi sulle questioni sollevate unicamente nella parte in cui vertono sul regolamento n. 883/2004.

33 A tal riguardo, si deve osservare che, come emerge dal punto 18 della presente sentenza, i periodi durante i quali gli autotrasportatori di cui al procedimento principale erano vincolati all'AFMB da un contratto di lavoro sono tutti successivi al 1° maggio 2010, data in cui il regolamento n. 1408/71 è stato abrogato e sostituito dal regolamento n. 883/2004.

34 Ne consegue che quest'ultimo regolamento è applicabile alla situazione degli autotrasportatori di cui al procedimento principale che esercitavano la propria attività professionale in due o più Stati membri.

35 Per quanto attiene agli autotrasportatori di cui al procedimento principale che esercitavano la propria attività professionale al contempo in uno o più Stati membri e in uno o più Stati dell'EFTA, si deve rammentare che, conformemente all'articolo 90 del regolamento n. 883/2004, il regolamento n. 1408/71 è rimasto in vigore e i suoi effetti giuridici sono stati mantenuti, ai fini, segnatamente, dell'accordo sullo Spazio economico europeo e dell'accordo tra l'Unione europea e i suoi Stati membri, da un lato, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone, fintantoché detti accordi non sono stati modificati in funzione del regolamento n. 883/2004. Orbene, quest'ultimo regolamento è divenuto applicabile, a seguito di siffatte modifiche, solo a partire dal 1° aprile 2012 alla Confederazione svizzera e a partire dal 1° giugno 2012 all'Islanda, al Liechtenstein e alla Norvegia.

36 Ne consegue che il regolamento n. 1408/71 era ancora in vigore, in tali Stati dell'EFTA, durante una parte dei periodi di cui trattasi nel procedimento principale e se, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, alcuni autotrasportatori hanno esercitato la loro attività nel territorio di uno di tali Stati nei periodi antecedenti a una di tali date, detto regolamento sarebbe applicabile in tale misura.

37 Ciò posto, al fine di fornire tutti gli elementi di risposta utili al giudice del rinvio, si deve prendere in considerazione, nel contesto della presente causa, tanto il regolamento n. 1408/71 quanto il regolamento n. 883/2004.

### *Sulla prima questione*

38 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71 e l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento n. 883/2004 debbano essere interpretati nel senso che il datore di lavoro di un autotrasportatore internazionale, ai sensi di tali disposizioni, è l'impresa di trasporto che ha assunto tale autotrasportatore, della quale quest'ultimo è effettivamente a completa disposizione, che esercita l'autorità effettiva su detto autotrasportatore e sulla quale grava di fatto il costo salariale corrispondente oppure l'impresa con cui detto autotrasportatore ha stipulato un contratto di lavoro e che gli versa lo stipendio in base a una convenzione conclusa con l'impresa di trasporto.

39 Dalla decisione di rinvio emerge che tale questione trae origine in un disaccordo tra le parti del procedimento principale riguardante la legislazione nazionale in materia di previdenza sociale applicabile agli autotrasportatori internazionali, titolari di un contratto di lavoro con l'AFMB, ma che esercitano la propria attività per conto delle imprese di trasporto di cui al procedimento principale. Infatti, la Svb ritiene che solo tali imprese di trasporto, con sede nei Paesi Bassi, debbano essere qualificate come datori di lavoro di tali autotrasportatori, cosicché la legislazione dei Paesi Bassi dovrebbe applicarsi a questi ultimi, mentre l'AFMB e detti autotrasportatori ritengono che l'AFMB debba essere qualificata come datore di lavoro e che, nella misura in cui la sua sede è a Cipro, ad essi dovrebbe applicarsi la legislazione cipriota.

40 A tal riguardo, si deve rammentare che le disposizioni del titolo II del regolamento n. 1408/71, di cui fa parte l'articolo 14, punto 2, lettera a), di quest'ultimo, nonché quelle del titolo II del regolamento n. 883/2004, di cui fa parte l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), di quest'ultimo, costituiscono sistemi completi e uniformi di norme sul conflitto di leggi. Tali disposizioni mirano, infatti, non solo a evitare l'applicazione simultanea di più normative nazionali e le complicazioni che possono derivarne, ma anche ad impedire che i soggetti rientranti nel campo di applicazione di uno di tali regolamenti restino senza tutela in materia di previdenza sociale, per mancanza di una normativa cui far ricorso nel loro caso (v., in tal senso, sentenze del 1° febbraio 2017, Tolley, C-430/15, EU:C:2017:74, punto 58, e del 25 ottobre 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, punto 41).

41 Pertanto, dal momento che un soggetto rientra nell'ambito di applicazione *ratione personae* del regolamento n. 1408/71 o del regolamento n. 883/2004, come definito dall'articolo 2 di ciascuno di tali regolamenti, il principio di unicità sancito, rispettivamente, all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento n. 1408/71 e all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004 è, in linea di principio, applicabile e la normativa nazionale applicabile è determinata conformemente alle disposizioni del titolo II di ognuno di tali regolamenti (v., in tal senso, sentenze del 1° febbraio 2017, Tolley, C-430/15, EU:C:2017:74, punto 59, e del 25 ottobre 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, punto 42).

42 A tal fine, l'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71 e l'articolo 11, paragrafo 3, lettera a), del regolamento n. 883/2004 stabiliscono il principio secondo cui la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato.

43 Tale principio è tuttavia formulato, nella prima di tali disposizioni «[c]on riserva degli articoli da 14 a 17» del regolamento n. 1408/71 e, nella seconda di tali disposizioni «[f]atti salvi gli articoli da 12 a 16» del regolamento n. 883/2004. Infatti, in alcune situazioni particolari, l'applicazione pura e semplice di detto principio rischierebbe non già di evitare bensì, al contrario, di creare, tanto per il lavoratore quanto per il datore di lavoro e gli enti previdenziali, complicazioni amministrative che potrebbero ostacolare l'esercizio della libera circolazione delle persone rientranti nell'ambito di applicazione dei suddetti regolamenti (v., in tal senso, sentenze del 13 settembre 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, punto 16, nonché del 6 febbraio 2018, Altun e a., C-359/16, EU:C:2018:63, punto 31).

44 Tra tali situazioni particolari figura quella, di cui, rispettivamente, all'articolo 14, punto 2, del regolamento n. 1408/71 e all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004, della persona che di norma esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri.

45 In particolare, conformemente all'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, la persona che fa parte del personale viaggiante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per conto proprio, trasporti internazionali di merci su strada e che ha la propria sede nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato se, come avviene per gli autotrasportatori di cui al procedimento principale ai quali tale regolamento è destinato ad applicarsi, tale persona non è occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede, nel qual caso sarebbe soggetta alla legislazione del suo Stato membro di residenza.

46 Quanto all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004, esso prevede, alla lettera b), sub i), che la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri e che non esercita una parte sostanziale di tale attività nello Stato membro di residenza è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro, se è alle dipendenze di un'impresa o di un datore di lavoro. La Corte ha precisato, a tal riguardo, che una persona può rientrare nell'ambito di applicazione di tale articolo 13 solo a condizione che eserciti abitualmente attività significative nel territorio di due o più Stati membri (v., in tal senso, sentenza del 13 settembre 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, punti 18 e 19). Come emerge dal fascicolo a disposizione della Corte, tale condizione è soddisfatta nel caso degli autotrasportatori di cui al procedimento principale.

47 Dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio emerge che le imprese di trasporto di cui al procedimento principale possiedono tutte la loro sede nei Paesi Bassi. Per quanto attiene all'AFMB, tale giudice sottolinea che la sua sede deve considerarsi situata a Cipro, cosicché ci si deve basare su tale premessa.

48 Ciò premesso, e come osservato, in sostanza, dal giudice del rinvio, l'interpretazione della nozione di «persona che fa parte del personale (...) di un'impresa», ai sensi dell'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, e della nozione di «datore di lavoro», ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), sub i), del regolamento n. 883/2004, nozione alla quale occorre assimilare, in tale contesto, quella di «impresa», usata dalla stessa disposizione di tale ultimo regolamento, riveste un'importanza decisiva al fine di determinare la legislazione nazionale di previdenza sociale applicabile agli autotrasportatori di cui al procedimento principale.

49 A tal riguardo, occorre osservare che tali regolamenti non effettuano, al fine della determinazione del significato di dette nozioni, alcun rinvio alle legislazioni o alle prassi nazionali.

50 Orbene, dalla necessità di garantire tanto l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione quanto il principio di uguaglianza discende che i termini di una disposizione del diritto dell'Unione,

la quale non contenga alcun rinvio espresso al diritto degli Stati membri ai fini della determinazione del proprio significato e della propria portata, devono di norma essere oggetto, nell'intera Unione, di un'interpretazione autonoma e uniforme, da effettuarsi tenendo conto non solo dei termini della medesima, ma anche del contesto della disposizione e dello scopo perseguito dalla normativa di cui trattasi (sentenza del 19 marzo 2020, *Compañía de Tranvías de La Coruña*, C-45/19, EU:C:2020:224, punto 14 e giurisprudenza ivi citata).

51 Poiché le nozioni di cui al punto 48 della presente sentenza rivestono un ruolo determinante nell'individuazione della normativa nazionale applicabile in materia di previdenza sociale a titolo delle norme sul conflitto di leggi previste, rispettivamente, all'articolo 14 del regolamento n. 1408/71 e all'articolo 13 del regolamento n. 883/2004, un'interpretazione autonoma di tali nozioni è tanto più essenziale, come rilevato in sostanza dall'avvocato generale al paragrafo 39 delle sue conclusioni, a motivo del principio dell'unicità rammentato al punto 41 della presente sentenza, secondo cui deve essere designata come applicabile la legislazione di un solo Stato membro.

52 Per quanto attiene, innanzitutto, ai termini usati, occorre, secondo una giurisprudenza costante della Corte, tener conto del loro significato abituale nel linguaggio corrente in assenza di qualsivoglia definizione, nel regolamento n. 1408/71 o nel regolamento n. 883/2004, delle nozioni corrispondenti di «persona che fa parte del personale (...) di un'impresa», ai sensi dell'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, e di «datore di lavoro», ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), sub i), del regolamento n. 883/2004 (v., per analogia, sentenza del 3 settembre 2014, *Deckmyn e Vrijheidsfonds*, C-201/13, EU:C:2014:2132, punto 19 nonché giurisprudenza ivi citata).

53 Per quanto attiene al significato abituale di tali termini, occorre sottolineare che, di norma, la relazione tra un «datore di lavoro» e il suo «personale» retribuito implica tra essi l'esistenza di un vincolo di subordinazione.

54 Per quanto riguarda poi il contesto in cui s'inseriscono le nozioni contenute al punto 48 della presente sentenza, si deve, innanzitutto, rammentare che l'applicazione del sistema di norme sul conflitto di leggi introdotto dai regolamenti in cui s'inseriscono tali nozioni dipende solo dalla situazione obiettiva in cui si trova il lavoratore interessato (v., in tal senso, sentenza del 4 giugno 2015, *Fischer-Lintjens*, C-543/13, EU:C:2015:359, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

55 Inoltre, nell'ambito dell'interpretazione dei regolamenti in materia di previdenza sociale che hanno preceduto il regolamento n. 883/2004, segnatamente di quella delle disposizioni relative alle norme sul conflitto di leggi in caso di distacco dei lavoratori, contenute all'articolo 13, lettera a), del regolamento n. 3 del Consiglio CEE, del 25 settembre 1958, per la sicurezza dei lavoratori migranti (GU 1958, 30, pag. 561), successivamente all'articolo 14, punto 1, lettera a), del regolamento n. 1408/71, la Corte ha giudicato, in sostanza, che l'impresa dalla quale «dipende normalmente» il lavoratore, ai sensi di dette disposizioni, è quella alla cui autorità è sottoposto e una siffatta condizione si deduce dal complesso delle circostanze del lavoro prestato (v., in tal senso, sentenze del 5 dicembre 1967, *van der Vecht*, 19/67, EU:C:1967:49, pag. 457, e del 10 febbraio 2000, *FTS*, C-202/97, EU:C:2000:75, punto 24).

56 La Corte ha segnatamente giudicato che un'impresa che ha distaccato un lavoratore subordinato sul territorio di un altro Stato membro per ivi effettuare un lavoro presso un altro ente doveva essere ritenuta come l'unico datore di lavoro di tale lavoratore, in particolare tenuto conto della continuità, per tutta la durata del lavoro, del vincolo di subordinazione tra detto lavoratore e tale datore di lavoro, cosicché si doveva ritenere che tale lavoro fosse stato effettuato per tale

impresa, ai sensi dell'articolo 13, lettera a), del regolamento n. 3. La Corte ha precisato che detto vincolo di subordinazione sarebbe risultato, segnatamente, dal fatto che l'impresa in questione versava la retribuzione e poteva licenziare tale medesimo lavoratore a motivo d'inadempimenti di cui si fosse reso responsabile durante lo svolgimento del lavoro presso l'impresa cliente (v., in tal senso, sentenza del 17 dicembre 1970, *Manpower*, 35/70, EU:C:1970:120, punti 17, 18 e 20).

57 La Corte ha altresì sottolineato che, per valutare se un lavoratore rientri nella nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri», ai sensi dell'articolo 14, punto 2, del regolamento n. 1408/71, nozione che figura ora all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004, si deve tener conto dell'esistenza di un'eventuale discordanza tra, da un lato, le informazioni previste dai contratti di lavoro di cui trattasi e, dall'altro, il modo in cui le prestazioni sono state effettivamente eseguite nell'ambito di tali contratti (v., in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, punto 41).

58 In particolare, la Corte ha precisato che l'ente interessato, oltre che del tenore letterale dei documenti contrattuali, può, se del caso, tener conto di fattori quali le modalità con cui in passato sono stati attuati concretamente i contratti di lavoro fra il datore di lavoro e il lavoratore in questione, le circostanze che hanno accompagnato la conclusione di tali contratti e, più in generale, le caratteristiche e le modalità delle attività svolte dall'impresa interessata, nella misura in cui tali fattori possono chiarire la natura effettiva del lavoro di cui trattasi (sentenza del 4 ottobre 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, punto 45).

59 La Corte ha aggiunto che, qualora emerga da fattori rilevanti diversi dai documenti contrattuali che la situazione di un lavoratore subordinato differisce, di fatto, da quella descritta in tali documenti, l'obbligo di applicare correttamente il regolamento n. 1408/71 implica che, a prescindere dal tenore letterale dei documenti contrattuali, spetti all'istituzione interessata fondare i propri rilievi sull'effettiva situazione del lavoratore subordinato (v. in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, punto 46).

60 Tenuto conto degli elementi menzionati ai punti da 52 a 59 della presente sentenza, si deve tener conto, per quanto attiene alle nozioni di cui al punto 48 della medesima, della situazione oggettiva in cui si trova il lavoratore dipendente interessato e del complesso delle circostanze del lavoro prestato.

61 In tale contesto, se è vero che la conclusione di un contratto di lavoro tra il lavoratore dipendente e un'impresa può essere un indice dell'esistenza di un vincolo di subordinazione tra il primo e la seconda, tale circostanza non può, di per sé, consentire di concludere in modo decisivo nel senso dell'esistenza di un siffatto vincolo. Infatti, occorre inoltre, ai fini di una siffatta conclusione, tener conto non solo delle informazioni formalmente contenute nel contratto di lavoro, ma anche del modo in cui le obbligazioni incombenti tanto al lavoratore quanto all'impresa in questione sono eseguite in pratica nell'ambito di tale contratto. Pertanto, a prescindere dal tenore letterale dei documenti contrattuali, dev'essere individuato l'ente alla cui autorità effettiva è sottoposto il lavoratore, sul quale grava, di fatto, il costo salariale corrispondente e che dispone del potere effettivo di licenziare tale lavoratore.

62 Occorre rilevare che l'interpretazione illustrata ai punti 60 e 61 della presente sentenza è corroborata dagli obiettivi perseguiti dalle disposizioni menzionate al punto 48 della medesima nonché, in generale, dai regolamenti n. 1408/71 e n. 883/2004 nel loro complesso.

63 A tal riguardo, si deve rammentare che l'obiettivo del regolamento n. 1408/71 è di assicurare la libera circolazione dei lavoratori subordinati e autonomi nell'Unione europea, rispettando tuttavia le peculiarità delle legislazioni nazionali in materia di previdenza sociale (v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2006, Piatkowski, C-493/04, EU:C:2006:167, punto 19). Parimenti, come emerge in particolare dai suoi considerando 1 e 45, il regolamento n. 883/2004 mira ad assicurare un coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale degli Stati membri al fine di garantire l'esercizio effettivo della libera circolazione delle persone e contribuire, in tal modo, al miglioramento del livello di vita e delle condizioni di occupazione delle persone che si spostano all'interno dell'Unione (sentenza del 13 luglio 2017, Szoja, C-89/16, EU:C:2017:538, punto 34). Infatti, quest'ultimo regolamento ha modernizzato e semplificato le norme contenute nel regolamento n. 1408/71, mantenendo lo stesso obiettivo di quest'ultimo (sentenza del 6 giugno 2019, V, C-33/18, EU:C:2019:470, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

64 Come emerge dai punti da 42 a 44 della presente sentenza, l'articolo 14, punto 2, del regolamento n. 1408/71 si inserisce all'interno di tale obiettivo in quanto prevede norme derogatorie alla regola dello Stato membro di occupazione prevista all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), di tale regolamento proprio al fine di evitare le complicazioni che, diversamente, potrebbero risultare dall'applicazione di tale ultima regola a situazioni che implicano l'esercizio di attività in due o più Stati membri. Lo stesso vale per l'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004, che ha semplificato le norme contenute all'articolo 14, punto 2, del regolamento n. 1408/71, mirando nel contempo, alla stregua di quest'ultima disposizione, a evitare queste stesse complicazioni.

65 In tale ottica, le norme derogatorie previste nelle disposizioni menzionate al punto 48 della presente sentenza mirano a garantire che, conformemente al principio dell'unicità rammentato al punto 41 di questa sentenza, i lavoratori subordinati che esercitano attività in due o più Stati membri siano sottoposti alla legislazione di un solo Stato membro, fissando a tal fine criteri di collegamento che prendono in considerazione la situazione oggettiva di tali lavoratori al fine di facilitarne la libera circolazione.

66 Orbene, un'interpretazione delle nozioni impiegate in tali disposizioni che non tenesse conto della situazione oggettiva del lavoratore subordinato, ma fosse basata unicamente su considerazioni formali, quali la conclusione di un contratto di lavoro, finirebbe per consentire alle imprese di spostare il luogo che deve essere considerato rilevante ai fini della determinazione della legislazione nazionale di previdenza sociale applicabile, senza che un siffatto spostamento rientri, in realtà, nell'obiettivo consistente nel garantire l'esercizio effettivo della libera circolazione dei lavoratori.

67 Inoltre, consentire alle imprese di spostare il luogo che deve essere ritenuto rilevante ai fini della determinazione della legislazione nazionale di previdenza sociale applicabile, nel modo indicato al punto precedente, equivarrebbe a disattendere il fatto che, come discende dalla giurisprudenza rammentata al punto 54 della presente sentenza, le norme sul conflitto di leggi previste, segnatamente, all'articolo 14, punto 2, del regolamento n. 1408/71 e all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004 dipendono non dalla libera scelta del lavoratore subordinato, delle imprese o delle autorità nazionali competenti, ma dalla situazione oggettiva in cui si trova il lavoratore.

68 Certamente, il sistema attuato da ciascuno di tali regolamenti è unicamente un sistema di coordinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di previdenza sociale e non un'armonizzazione di dette legislazioni. Orbene, è intrinseco a un tale sistema che sussistano differenze tra i regimi di previdenza sociale degli Stati membri, segnatamente per quanto riguarda il livello dei contributi previdenziali da versare per l'esercizio di una certa attività (v., in tal senso,

sentenze del 15 gennaio 1986, Pinna, 41/84, EU:C:1986:1, punto 20, nonché del 9 marzo 2006, Piatkowski, C-493/04, EU:C:2006:167, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).

69 Tuttavia, l'obiettivo di detti regolamenti, come rammentato al punto 63 della presente sentenza, rischierebbe di essere pregiudicato se l'interpretazione accolta delle nozioni di cui al punto 48 di questa sentenza finisse per agevolare la possibilità per le imprese di fare uso di espedienti puramente artificiosi al fine di utilizzare la normativa dell'Unione al solo scopo di trarre vantaggio dalle differenze esistenti tra i regimi nazionali. In particolare, un siffatto uso di tale normativa rischierebbe di esercitare una pressione al ribasso sui sistemi previdenziali degli Stati membri e eventualmente, in definitiva, sul livello di tutela fornito da questi ultimi.

70 Infine, le considerazioni che precedono non possono essere rimesse in discussione dall'argomento secondo cui tali nozioni dovrebbero essere fondate esclusivamente sul criterio dell'esistenza di un contratto di lavoro, dal momento che tale criterio, agevole da verificare, presenterebbe vantaggi in termini di certezza del diritto in quanto consentirebbe di garantire una migliore prevedibilità del regime di previdenza sociale applicabile.

71 Infatti, come giustamente sostenuto dal governo dei Paesi Bassi, interpretare dette nozioni attraverso criteri che mirano a determinare la situazione reale del lavoratore interessato consente precisamente di garantire il rispetto del principio di certezza del diritto.

72 Peraltro, tanto i regolamenti n. 1408/71 e n. 574/72 quanto i regolamenti n. 883/2004 e n. 987/2009 prevedono procedure d'informazione e di cooperazione dirette a garantire la corretta applicazione delle disposizioni menzionate al punto 48 della presente sentenza.

73 Così, da un lato, oltre al fatto che l'articolo 84 bis del regolamento n. 1408/71 impone alle istituzioni e alle persone cui esso si applica un obbligo reciproco di informazione e di cooperazione, l'articolo 12 bis del regolamento n. 574/72 prevede, in particolare, norme relative allo scambio d'informazioni ai fini dell'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento n. 1408/71.

74 Dall'altro lato, le possibilità e gli obblighi reciproci d'informazione e cooperazione previsti dal regolamento n. 883/2004 per le istituzioni e le persone a cui si applica tale regolamento, come quelli contenuti all'articolo 76 di detto regolamento, e la procedura per l'applicazione dell'articolo 13 di tale medesimo regolamento, prevista all'articolo 16 del regolamento n. 987/2009, mirano a consentire alle istituzioni e alle persone interessate di disporre degli elementi necessari al fine di garantire la corretta applicazione della nozione di «datore di lavoro» nell'ambito della determinazione della legislazione applicabile a titolo dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento n. 883/2004.

75 Dalle considerazioni che precedono emerge che, ai fini tanto dell'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71 quanto dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), sub i), del regolamento n. 883/2004, si deve giudicare che un autotrasportatore internazionale è impiegato non dall'impresa con cui formalmente ha stipulato un contratto di lavoro ma dall'impresa di trasporto che esercita su di esso l'autorità effettiva, sulla quale grava, di fatto, il costo salariale corrispondente e che dispone del potere effettivo di licenziarlo.

76 Nel caso di specie, dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio emerge che gli autotrasportatori interessati erano vincolati, nel corso dei periodi di cui trattasi nel procedimento principale, all'AFMB da contratti di lavoro in cui l'AFMB era designata come il datore di lavoro di tali lavoratori ed era dichiarato applicabile il diritto del lavoro cipriota.

77 Tuttavia, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale emerge che tali autotrasportatori, che hanno sempre conservato la propria residenza nei Paesi Bassi nel corso di tali periodi, erano stati scelti, prima della conclusione dei contratti di lavoro con l'AFMB, dalle imprese di trasporto medesime e hanno esercitato, dopo la conclusione di detti contratti, la propria attività professionale per conto e a rischio di tali imprese di trasporto. Inoltre, se è vero che le convenzioni di gestione del parco veicoli stipulate tra dette imprese di trasporto e l'AFMB attribuivano a quest'ultima la gestione degli autocarri e se è vero che l'AMFB era incaricata della gestione delle retribuzioni, discende dalle indicazioni del giudice del rinvio che, in realtà, il costo effettivo di tali retribuzioni era assunto, mediante la commissione versata all'AFMB, dalle imprese di trasporto di cui trattasi nel procedimento principale. Inoltre, la decisione di un'impresa di trasporto di non ricorrere più ai servizi di un autotrasportatore comportava, di norma, il licenziamento immediato di quest'ultimo da parte dell'AFMB cosicché, salvo verifica da parte del giudice del rinvio, l'impresa di trasporto disponeva del potere effettivo di licenziamento.

78 Infine, si deve aggiungere che alcuni degli autotrasportatori di cui al procedimento principale erano, prima della conclusione dei contratti di lavoro con l'AFMB, già dipendenti delle imprese di trasporto e che, conformemente alle constatazioni effettuate dal giudice del rinvio, «la situazione quotidiana non è cambiata o lo è di poco dopo l'intervento dell'AFMB nella relazione tra gli [autotrasportatori] e [tali imprese]», poiché questi ultimi continuano, di fatto, ad essere alla completa disposizione e sottoposti all'autorità di dette imprese.

79 Dalle indicazioni che precedono discende che, a prescindere dalla regolamentazione dell'Unione in cui rientrano gli autotrasportatori di cui al procedimento principale, ossia il regolamento n. 1408/71 o il regolamento n. 883/2004, sembra che questi ultimi abbiano fatto parte, nel corso dei periodi di cui trattasi, del personale delle imprese di trasporto e che abbiano avuto tali imprese come datori di lavoro, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 14, punto 2, lettera a), di tale primo regolamento e dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del secondo regolamento, cosicché sembra che la legislazione previdenziale loro applicabile sia quella dei Paesi Bassi, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.

80 Tenuto conto di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71 e l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), sub i), del regolamento n. 883/2004 devono essere interpretati nel senso che il datore di lavoro di un autotrasportatore internazionale, ai sensi di tali disposizioni, è l'impresa che esercita l'autorità effettiva su tale autotrasportatore, sopporta, di fatto, il costo salariale corrispondente e dispone del potere effettivo di licenziarlo, e non l'impresa con cui detto autotrasportatore ha stipulato un contratto di lavoro e che è formalmente presentata in tale contratto come datore di lavoro di questo stesso autotrasportatore.

### ***Sulle questioni seconda e terza***

81 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda e alla terza questione.

### **Sulle spese**

82 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:



**L'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996, come modificato dal regolamento (CE) n. 631/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, nonché l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), sub i), del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, come modificato dal regolamento (UE) n. 465/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012, devono essere interpretati nel senso che il datore di lavoro di un autotrasportatore internazionale, ai sensi di tali disposizioni, è l'impresa che esercita l'autorità effettiva su tale autotrasportatore, sopporta, di fatto, il costo salariale corrispondente e dispone del potere effettivo di licenziarlo, e non l'impresa con cui detto autotrasportatore ha stipulato un contratto di lavoro e che è formalmente presentata in tale contratto come datore di lavoro di questo stesso autotrasportatore.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il neerlandese.

---