Downloaded via the EU tax law app / web

Causa C-2/05

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

contro

Herbosch Kiere NV

(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Arbeidshof te Brussel)

«Previdenza sociale dei lavoratori migranti — Determinazione della normativa applicabile — Lavoratori distaccati in un altro Stato membro — Portata del modello E 101»

Sentenza della Corte (Quarta Sezione) 26 gennaio 2006

Massime della sentenza

Previdenza sociale dei lavoratori migranti — Normativa da applicare — Lavoratori distaccati in uno Stato membro diverso da quello in cui ha sede il datore di lavoro

[Regolamenti (CEE) del Consiglio n. 1408/71, art. 14, n. 1, lett. a), e n. 574/72, art. 11, n. 1, lett. a)]

Il modello E 101, rilasciato conformemente all'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 1408/71, nella sua versione modificata ed aggiornata dal regolamento n. 2001/83, quale modificato dal regolamento n. 2195/91, vincola l'organo competente e i giudici dello Stato membro in cui sono distaccati i lavoratori fintantoché non venga revocato o invalidato dalle autorità dello Stato membro che l'hanno rilasciato.

Di conseguenza, un giudice dello Stato membro che ospita i detti lavoratori non può verificare la validità di un modello E 101 per quanto riguarda l'attestazione degli elementi in base ai quali un tale certificato è stato rilasciato, in particolare l'esistenza di un legame organico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, nella sua versione modificata ed aggiornata dal regolamento n. 2001/83, quale modificato dal regolamento n. 2195/91, e del punto 1 della decisione della commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti 17 ottobre 1985, n. 128, relativa all'applicazione degli artt. 14, n. 1, lett. a), e 14 ter, n. 1, del regolamento n. 1408/71, tra l'impresa avente sede in uno Stato membro e i lavoratori da essa distaccati nel territorio di un altro Stato membro, per la durata del distacco di questi ultimi.

(v. punto 33 e dispositivo)

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

26 gennaio 2006 (*)

«Previdenza sociale dei lavoratori migranti – Determinazione della normativa applicabile – Lavoratori distaccati in un altro Stato membro – Portata del modello E 101»

Nel procedimento C-2/05,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Arbeidshof te Brussel (Belgio) con decisione 23 dicembre 2004, pervenuta in cancelleria il 5 gennaio 2005, nel procedimento

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

contro

Herbosch Kiere NV,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta dalla sig.ra N. Colneric (relatore), facente funzione di presidente della Quarta Sezione, dai sigg. J.N. Cunha Rodrigues e K. Lenaerts, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer

cancelliere: sig. R. Grass

vista la fase scritta del procedimento,

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, dal sig. P. Derveaux, advocaat;
- per la Herbosch Kiere NV, dal sig. B. Mergits, advocaat;
- per l'Irlanda, dal sig. D. O'Hagan, in qualità di agente;
- per il governo sloveno, dalla sig.ra M. Remic, in qualità di agente;
- per il governo svedese, dalla sig.ra K. Norman, in qualità di agente;
- per il governo del Regno Unito, dal sig. M. Bethell, in qualità di agente, assistito dal sig. T. Ward, barrister;
- per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. P. van Nuffel e D. Martin, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nonché dell'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 21

marzo 1972, n. 574, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 1408/71, nella loro versione modificata e aggiornata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001 (GU L 230, pag. 6), come modificati dal regolamento (CEE) del Consiglio 25 giugno 1991, n. 2195 (GU L 206, pag. 2; in prosieguo, rispettivamente: il «regolamento n. 1408/71» ed il «regolamento n. 574/72»).

2 Questa domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (Ufficio nazionale per la previdenza sociale; in prosieguo: il «Rijksdienst») e la società belga Herbosch Kiere NV (in prosieguo: la «Herbosch Kiere») relativa al rimborso dei contributi previdenziali versati da questa per taluni lavoratori irlandesi distaccati.

Contesto normativo

Normativa comunitaria

Il regolamento n. 1408/71

3 Il titolo II del regolamento n. 1408/71, comprendente gli artt. 13-17 bis, detta le regole relative alla determinazione della legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale.

4 L'art. 13, n. 2, di questo regolamento dispone:

«Con riserva degli artt. 14-17:

a) la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro 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'art. 14 del medesimo regolamento recita:

«La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni o 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 svolgere 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;

(...)».

La decisione n. 128 della commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti

6 In forza dell'art. 81, lett. a), del regolamento n. 1408/71, la commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti (in prosieguo: la «commissione amministrativa»), istituita in conformità al titolo IV di tale regolamento e incaricata di trattare, in particolare, tutte le questioni amministrative o interpretative derivanti dalle disposizioni del detto regolamento, ha adottato a tal fine la decisione 17 ottobre 1985, n. 128, concernente l'applicazione degli artt. 14, n. 1, lett. a), e 14 ter, n. 1, del regolamento n. 1408/71 (GU 1986, C 141, pag. 6), in vigore all'epoca dei fatti del

procedimento principale. Tale decisione è stata sostituita dalla decisione 31 maggio 1996, n. 162 (GU L 241, pag. 28), entrata in vigore successivamente agli stessi fatti, a sua volta sostituita dalla decisione 13 dicembre 2000, n. 181 (GU 2001, L 329, pag. 73).

7 Ai sensi del punto 1 della decisione n. 128, le disposizioni dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 si applicano anche a «un lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato membro, che è assunto nello Stato membro nel cui territorio l'impresa ha la propria sede o un proprio stabilimento, allo scopo di essere distaccato (...) nel territorio di un altro Stato membro (...), sempreché:

- a) esista un legame organico tra detta impresa e il lavoratore per tutta la durata del distacco;
- b) la sunnominata impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro e cioè, qualora si tratti di un'impresa la cui attività consiste nel mettere del personale temporaneamente a disposizione di altre imprese, quest'ultima metta abitualmente del personale a disposizione di utilizzatori, che hanno sede sul territorio di tale Stato, al fine d'impiegarlo su questo territorio».

Il regolamento n. 574/72

8 Il regolamento n. 574/72 dispone, all'art. 11, n. 1, figurante nel titolo III, «Applicazione delle disposizioni del regolamento relative alla determinazione della legislazione applicabile»:

«L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro, la cui legislazione rimane applicabile, rilascia un certificato nel quale si attesta che il lavoratore subordinato rimane soggetto a tale legislazione e fino a quale data:

- a) su richiesta del lavoratore subordinato o del suo datore di lavoro nei casi di cui all'articolo 14, paragrafo 1 (...) del regolamento».

(...)».

Il certificato menzionato dalla disposizione testé citata è conosciuto con il nome di «certificato di distacco» o di «modello E 101».

Normativa belga

9 L'art. 31, n. 1, della legge 24 luglio 1987 relativa al lavoro a tempo determinato, al lavoro precario e alla fornitura di manodopera ai datori di lavoro (*Moniteur belge* del 20 agosto 1987, pag. 12405) dispone:

«È vietata l'attività esercitata, al di fuori di quanto contemplato nei capitoli I e II, da una persona fisica o giuridica e che consista nel porre lavoratori da essa assunti a disposizione di terzi che utilizzano questi lavoratori ed esercitano su di essi una qualunque parte dell'autorità che spetta normalmente al datore di lavoro, fatta eccezione per talune associazioni senza scopo di lucro designate con regio decreto deliberato in sede di Consiglio dei Ministri».

Controversia principale e questioni pregiudiziali

10 Nel periodo tra l'aprile ed il settembre 1991, la Herbosch-Kiere è stata incaricata di eseguire casseforme e lavori di calcestruzzo e di collocare un'armatura di cemento su due cantieri situati in Belgio. Per l'esecuzione dei lavori menzionati, tale società ha fatto ricorso all'impresa irlandese ICDS Constructors Ltd (in prosieguo: la «ICDS Constructors»). Sono stati conclusi due contratti di subappalto per i cantieri in questione.

11 La Herbosch Kiere ha verificato, in particolare, che i dipendenti della ICDS Constructors assunti in Belgio disponessero anche di un valido certificato di distacco, rilasciato in applicazione dell'art. 11 del regolamento n. 574/72 dalle autorità irlandesi competenti, e che i contributi previdenziali fossero stati versati in Irlanda. Secondo il giudice di primo grado, tutti i lavoratori interessati, ad eccezione di un caso, erano in possesso del modello E 101.

12 Il 12 ottobre 1992 l'ispezione delle leggi sociali del Ministero belga dell'Occupazione e del Lavoro ha redatto un verbale dal quale risulta che la Herbosch Kiere utilizzava i lavoratori irlandesi messi a sua disposizione dalla ICDS Constructors e che, quindi, l'effettivo datore di lavoro di tali lavoratori non era quest'ultima società, ma la Herbosch Kiere.

13 Alla luce delle considerazioni contenute in tale verbale, il Rijksdienst ha ritenuto che la Herbosch Kiere esercitasse sui lavoratori interessati una certa parte dell'autorità spettante al datore di lavoro di modo che essi dovevano ritenersi vincolati da un contratto di lavoro con la Herbosch Kiere. Di conseguenza, il Rijksdienst ha richiesto alla Herbosch Kiere il versamento dei contributi dovuti a titolo del regime previdenziale belga.

14 La Herbosch Kiere ha versato in modo condizionato la somma reclamata dal Rijksdienst a titolo di tali contributi, pari a BEF 3 647 567 (EUR 90 420,82), e ne ha chiesto il rimborso con un ricorso presentato all'Arbeidsrechtbank te Brussel (Tribunale del lavoro di Bruxelles), il quale ha accolto in gran parte tale domanda.

15 L'Arbeidshof te Brussel (Corte d'appello del lavoro di Bruxelles), adito in appello dal Rijksdienst, nutre dubbi sull'interpretazione da dare alle disposizioni in questione del regolamento n. 1408/71. Alla luce delle sentenze 10 febbraio 2000, causa C-202/97, FTS (Racc. pag. I-883), e 30 marzo 2000, causa C-178/97, Banks e a. (Racc. pag. I-2005), il giudice del rinvio si chiede quale valore debba essere accordato, sul piano giuridico, al modello E 101 dall'organo competente e dai giudici nazionali dello Stato membro che ospita i lavoratori interessati. Con riferimento alle osservazioni presentate dal Rijksdienst dinanzi al giudice del rinvio, secondo cui tale certificato si limita a riflettere la situazione statica esistente o che dovrebbe esistere al momento del distacco, il giudice del rinvio si chiede quali siano le condizioni alle quali può essere verificato il mantenimento di un legame organico, durante il periodo di distacco, tra il lavoratore e l'impresa che ha effettuato il distacco del medesimo.

16 Ciò premesso, l'Arbeidshof te Brussel ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se un giudice dello Stato ospitante possa esaminare e/o valutare la sussistenza di un legame organico tra l'impresa che effettua il distacco e il lavoratore distaccato, considerato che la nozione di "impresa dalla quale [egli] dipende normalmente" di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento CEE n. 1408/71 presuppone (conformemente alla decisione n. 128) che per tutta la durata del periodo di distacco sussista un legame organico.

2) Se un giudice di uno Stato membro diverso da quello che ha rilasciato il certificato menzionato (modello E 101) possa non tener conto del menzionato certificato e/o dichiararlo nullo qualora dalle circostanze di fatto sottoposte alla sua valutazione risulti l'insussistenza durante il

periodo del distacco del legame organico tra l'impresa che ha effettuato il distacco e il lavoratore distaccato.

3) Se l'organo competente dello Stato da cui si effettua il distacco sia vincolato dalla pronuncia del giudice dello Stato ospitante che, nelle circostanze sopra indicate, non ha tenuto conto e/o ha dichiarato nullo il certificato menzionato (modello E 101)».

Sulle questioni pregiudiziali

17 Le questioni proposte vertono solo sull'interpretazione degli artt. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 e 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72. Non occorre dunque tener conto della 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 (GU 1997, L 18, pag. 1), il cui diciannovesimo 'considerando' enuncia che, «fatte salve altre disposizioni comunitarie, [questa] direttiva non implica l'obbligo del riconoscimento giuridico dell'esistenza di imprese di lavoro temporaneo né osta all'applicazione, da parte degli Stati membri, della loro legislazione in materia di cessione temporanea di manodopera e di imprese di lavoro temporaneo presso imprese che non sono stabilite nel loro territorio, ma vi esercitano attività nel quadro di una prestazione di servizi».

Sulle prime due questioni

18 Con le sue prime due questioni, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se, e in che misura, un modello E 101, rilasciato conformemente all'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72, vincoli l'ordinamento giuridico interno dello Stato di accoglienza per quanto riguarda l'esistenza, durante il periodo di distacco, del legame organico tra l'impresa che effettua il distacco di un lavoratore ed il lavoratore distaccato.

19 A tale riguardo va ricordato che, secondo la giurisprudenza della Corte, ripresa dalla decisione n. 128 della commissione amministrativa, il mantenimento di un legame organico tra l'impresa avente sede in uno Stato membro e i lavoratori che essa ha distaccato nel territorio di un altro Stato membro, per tutta la durata del distacco di questi ultimi, è una delle condizioni richieste per l'applicazione dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 (v., in tal senso, sentenza FTS, cit., punto 24). La dichiarazione contenuta nel modello E 101 si basa sull'esistenza di un tale legame.

20 Questo certificato mira – al pari della disciplina di diritto sostanziale prevista dall'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 – ad agevolare la libera circolazione dei lavoratori e la libera prestazione dei servizi (v., in tal senso, sentenza FTS, cit., punto 48).

21 Nel detto certificato l'organo competente dello Stato membro in cui l'impresa di collocamento temporaneo ha sede dichiara che il proprio regime previdenziale resterà applicabile ai lavoratori distaccati durante il periodo di distacco. Con ciò, per via del principio secondo cui i lavoratori devono essere iscritti ad un unico regime previdenziale, tale certificato implica necessariamente che il regime dell'altro Stato membro non possa applicarsi (sentenza FTS, cit., punto 49).

22 Il principio di leale collaborazione, enunciato all'art. 10 CE, impone all'organo emittente di procedere ad una corretta valutazione dei fatti pertinenti per l'applicazione delle norme relative alla determinazione della normativa applicabile in materia previdenziale e, pertanto, di garantire l'esattezza delle indicazioni figuranti nel modello E 101 (sentenza FTS, cit., punto 51).

23 Per quanto concerne gli organi competenti dello Stato membro in cui i lavoratori sono distaccati, si evince dagli obblighi di collaborazione che discendono dall'art. 10 CE che gli stessi

non verrebbero rispettati – e gli obiettivi perseguiti dagli artt. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 e 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72 verrebbero disattesi – qualora gli organi del detto Stato membro si ritenessero non vincolati dalle indicazioni contenute nel certificato e assoggettassero ugualmente tali lavoratori al proprio regime previdenziale (v. sentenza FTS, cit., punto 52).

24 Ne consegue che il modello E 101, in quanto crea una presunzione di regolarità dell'iscrizione dei lavoratori distaccati al regime previdenziale dello Stato membro in cui ha sede l'impresa che ha effettuato il distacco di tali lavoratori, è vincolante per l'organo competente dello Stato membro in cui gli stessi lavoratori sono distaccati (v., in tal senso, sentenza FTS, cit., punto 53).

25 La soluzione contraria potrebbe pregiudicare il principio dell'iscrizione dei lavoratori subordinati ad un unico regime previdenziale, come pure la prevedibilità del regime applicabile e, quindi, la certezza del diritto. Invero, in ipotesi in cui il regime applicabile fosse di difficile determinazione, ciascuno degli organi competenti dei due Stati membri interessati sarebbe portato a ritenere il proprio regime previdenziale applicabile ai lavoratori interessati, a detrimento di questi ultimi (v., in tal senso, sentenza FTS, punto 54).

26 Pertanto, fintantoché il modello E 101 non venga revocato o invalidato, l'organo competente dello Stato membro nel quale i lavoratori sono distaccati deve tener conto del fatto che questi ultimi sono già assoggettati alla normativa previdenziale dello Stato in cui l'impresa che li occupa ha sede e tale organo non può, di conseguenza, assoggettare i lavoratori di cui trattasi al proprio regime previdenziale (v. sentenza FTS, cit., punto 55).

27 All'organo competente dello Stato membro che ha rilasciato tale certificato incombe tuttavia l'obbligo di riconsiderare la correttezza di tale rilascio e, eventualmente, di revocare il certificato qualora l'organo competente dello Stato membro nel quale i lavoratori sono distaccati manifesti riserve in ordine all'esattezza dei fatti che sono alla base del detto certificato e, pertanto, delle indicazioni in esso figuranti, in particolare in quanto queste ultime non corrispondano ai requisiti di cui all'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 (v. sentenza FTS, cit., punto 56).

28 Nell'eventualità in cui gli organi interessati non pervengano ad un accordo, in particolare sulla valutazione dei fatti specifici di una situazione concreta e, di conseguenza, in ordine alla questione se quest'ultima rientri nelle previsioni dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71, essi hanno facoltà di investire della questione la commissione amministrativa (v. sentenza FTS, cit., punto 57).

29 Ove quest'ultima non riesca a conciliare le diverse posizioni degli organi competenti in merito alla normativa applicabile al caso di specie, lo Stato membro nel cui territorio i lavoratori di cui trattasi sono distaccati ha quanto meno facoltà, senza pregiudizio degli eventuali rimedi giurisdizionali esistenti nello Stato membro a cui appartiene l'organo emittente, di promuovere un procedimento per dichiarazione d'inadempimento ai sensi dell'art. 227 CE, al fine di consentire alla Corte di esaminare, nell'ambito di un tale ricorso, la questione della normativa applicabile ai detti lavoratori e, di conseguenza, l'esattezza delle indicazioni figuranti nel modello E 101 (v. sentenza FTS, cit., punto 58).

30 Se si ammettesse che l'organo nazionale competente può, rivolgendosi ad un giudice dello Stato membro che ospita il lavoratore distaccato e a cui esso appartiene, far dichiarare invalido un modello E 101, il sistema basato sulla leale collaborazione tra gli organi competenti degli Stati membri rischierebbe di essere compromesso.

31 Fintantoché non venga revocato o invalidato, il modello E 101 vincola l'ordinamento giuridico

interno dello Stato membro in cui sono distaccati i lavoratori interessati e, pertanto, vincola i suoi organi.

32 Ne deriva che un giudice dello Stato membro ospitante non può verificare la validità di un modello E 101 per quanto riguarda l'attestazione degli elementi in base ai quali un tale certificato è stato rilasciato, in particolare l'esistenza di un legame organico tra l'impresa che effettua il distacco di un lavoratore ed il lavoratore distaccato.

33 Con riferimento a tutte le considerazioni che precedono, le prime due questioni vanno risolte nel senso che, fintantoché non venga revocato o invalidato dalle autorità dello Stato membro che l'hanno rilasciato, il modello E 101, rilasciato conformemente all'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento n. 574/72, vincola l'organo competente e i giudici dello Stato membro in cui sono distaccati i lavoratori. Di conseguenza, un giudice dello Stato membro che ospita i detti lavoratori non può verificare la validità di un modello E 101 per quanto riguarda l'attestazione degli elementi in base ai quali un tale certificato è stato rilasciato, in particolare l'esistenza di un legame organico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento n. 1408/71 e del punto 1 della decisione n. 128, tra l'impresa avente sede in uno Stato membro e i lavoratori da essa distaccati nel territorio di un altro Stato membro, per la durata del distacco di questi ultimi.

Sulla terza questione

34 Tenuto conto della soluzione fornita alle prime due questioni, non è necessario risolvere la terza questione.

Sulle spese

35 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Quarta Sezione) dichiara:

Fintantoché non venga revocato o invalidato dalle autorità dello Stato membro che l'hanno rilasciato, il modello E 101, rilasciato conformemente all'art. 11, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 21 marzo 1972, n. 574, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71, nella sua versione modificata ed aggiornata dal regolamento (CEE) del Consiglio 2 giugno 1983, n. 2001, quale modificato dal regolamento (CEE) del Consiglio 25 giugno 1991, n. 2195, vincola l'organo competente e i giudici dello Stato membro in cui sono distaccati i lavoratori. Di conseguenza, un giudice dello Stato membro che ospita i detti lavoratori non può verificare la validità di un modello E 101 per quanto riguarda l'attestazione degli elementi in base ai quali un tale certificato è stato rilasciato, in particolare l'esistenza di un legame organico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 14, n. 1, lett. a), del regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 2001/83, quale modificato dal regolamento n. 2195/91, e del punto 1 della decisione della commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti 17 ottobre 1985, n. 128, relativa all'applicazione degli artt. 14, n. 1, lett. a), e 14 ter, n. 1, del regolamento n. 1408/71, tra l'impresa avente sede in uno Stato membro e i lavoratori da essa distaccati nel territorio di un altro Stato membro, per la durata del distacco di questi ultimi.

Firme

* Lingua processuale: l'olandese.