

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

4 ottobre 2012 (*)

«Previdenza sociale – Determinazione della normativa applicabile – Regolamento (CEE) n. 1408/71 – Articolo 14, paragrafo 2, lettera b) – Persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri – Contratti di lavoro stipulati in successione – Datore di lavoro con sede nello Stato membro in cui il lavoratore ha la sua dimora abituale – Attività subordinata esercitata esclusivamente in altri Stati membri»

Nella causa C-115/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Polonia), con decisione del 15 dicembre 2010, pervenuta in cancelleria il 2 marzo 2011, nel procedimento

Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o.

contro

Zakład Ubezpieczeń Społecznych,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. A. Rosas, A. Ó Caoimh (relatore), A. Arabadjiev e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. J. Mazák

cancelliere: sig.ra R. Šereš, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 29 febbraio 2012,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o., da W. Barański, adwokat;
- per lo Zakład Ubezpieczeń Społecznych, da J. Czarnowski e M. Drewnowski, radcowie prawni;
- per il sig. W. Kita, da W. Barański, adwokat;
- per il governo polacco, da M. Szpunar nonché da A. Siwek-Łusarek e J. Fałdyga, in qualità di agenti;
- per il governo belga, da M. Jacobs e L. Van den Broeck, in qualità di agenti;
- per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller nonché da A. Wiedmann, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da V. Kreuzschitz e M. Owsiany-Hornung, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 maggio 2012,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), 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. 1992/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006 (GU L 392, pag. 1; in prosieguo: il «regolamento n. 1408/71»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia pendente tra la società Format Urz?dzenia i Monta?e Przemys?owe sp. z o.o. (in prosieguo: la «Format») con l'intervento di uno dei suoi dipendenti, il sig. Kita, da un lato, e lo Zak?ad Ubezpiecze? Spo?ecznych (Istituto di previdenza sociale; in prosieguo: lo «ZUS»), dall'altro, in ordine alla determinazione della normativa applicabile al sig. Kita ai sensi del suddetto regolamento.

Contesto normativo

Il regolamento n. 1408/71

3 A termini del sesto considerando del regolamento n. 1408/71, le norme di coordinamento devono assicurare ai lavoratori che si spostano all'interno della Comunità europea, nonché ai rispettivi aventi diritto e ai loro superstiti, il mantenimento dei diritti e dei vantaggi acquisiti e in corso di acquisizione.

4 Tale obiettivo deve essere raggiunto, ai sensi del settimo considerando del medesimo regolamento, in particolare mediante la totalizzazione di tutti i periodi presi in considerazione dalle diverse legislazioni nazionali per l'acquisizione e il mantenimento del diritto alle prestazioni.

5 Dall'ottavo considerando del suddetto regolamento risulta che le disposizioni del regolamento medesimo mirano ad assoggettare i soggetti interessati, in linea di principio, al regime di sicurezza sociale di un solo Stato membro, e ciò al fine di evitare l'applicazione cumulativa di normative nazionali e le complicazioni che possono derivarne.

6 L'articolo 1, lettera h), del regolamento n. 1408/71 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dello stesso regolamento, il termine «residenza» indica la dimora abituale.

7 Collocato nel titolo II del regolamento medesimo, intitolato «Determinazione della legislazione applicabile», l'articolo 13, rubricato «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;

(...)

f) la persona cui cessi d'essere applicabile la legislazione di uno Stato membro senza che ad essa divenga applicabile la legislazione di un altro Stato membro in forza di una delle norme enunciate alle precedenti lettere o di una delle eccezioni o norme specifiche di cui agli articoli da 14 a 17, è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, in conformità delle disposizioni di questa sola legislazione».

8 Nell'ambito dello stesso titolo, l'articolo 14 del regolamento n. 1408/71, intitolato «Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività subordinata», così dispone:

«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 Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato. (...)

b) la persona che non rientra nei casi previsti alla lettera a) è soggetta:

i) alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, se esercita parte della sua attività in tale territorio e se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di diversi Stati membri;

ii) alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio, se non risiede nel territorio di uno degli Stati membri nel quale esercita la sua attività».

9 La totalizzazione menzionata al settimo considerando del regolamento n. 1408/71 è prevista in particolare agli articoli 10 bis, paragrafo 2, 18, 38, 45, 64 e 72 del medesimo regolamento.

10 Ai sensi dell'articolo 12 bis, punti 2 e 4, 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 (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996 (GU 1997, L 28, pag. 1), come modificato dal regolamento (CE) n. 311/2007 della Commissione, del 19 marzo 2007 (GU L 82, pag. 6), le autorità dello Stato competente, ai sensi del regolamento n. 1408/71, sono tenute a rilasciare a una persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri, ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2,

lettera b), di quest'ultimo regolamento, un certificato in cui si attesta che detta persona è soggetta alla normativa del suddetto Stato competente.

11 Il certificato in parola, il cui modello è stato previsto nella decisione n. 202 della Commissione amministrativa delle Comunità europee per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti, del 17 marzo 2005, concernente i modelli di formulari necessari per l'applicazione dei regolamenti (CEE) n. 1408/71 e (CEE) n. 574/72 del Consiglio (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126 e E 127) (GU 2006, L 77, pag. 1), è comunemente noto come «formulario E 101» o «certificato E 101».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 Dalla decisione di rinvio risulta che la Format, con sede in Varsavia (Polonia), opera nel settore delle costruzioni in alcuni Stati membri in qualità di subappaltatrice. Nel 2008 essa ha gestito contemporaneamente dai 15 ai 18 cantieri, in cinque, sei Stati membri. La Format svolgeva la propria attività attraverso l'impiego di lavoratori assunti in Polonia per poi essere trasferiti nei cantieri in corso nei diversi Stati membri a seconda delle necessità dell'impresa e del tipo di lavoro da eseguire.

13 Un lavoratore che doveva essere assegnato presso un altro sito di costruzione riceveva un ordine di distacco. In caso di cessazione del contratto di costruzione e di mancanza di lavoro per tale lavoratore, questi rientrava in Polonia e beneficiava di ferie non retribuite, oppure si poneva fine al contratto di lavoro. In linea di principio, il lavoratore doveva svolgere le proprie mansioni nei paesi dell'Unione europea.

14 In base agli accertamenti del giudice del rinvio, nei periodi in questione nel procedimento principale, il luogo di «residenza» del sig. Kita ai sensi dell'articolo 1, lettera h), del regolamento n. 1408/71 è rimasto in Polonia.

15 Il sig. Kita è stato assunto dalla Format a tempo pieno per tre volte sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato.

16 Il primo contratto è stato stipulato per il periodo dal 17 luglio 2006 al 31 gennaio 2007, prorogato con una clausola addizionale fino al 22 dicembre 2007. Tale contratto veniva comunque risolto il 30 novembre 2006. Esso definiva il luogo della prestazione lavorativa nei seguenti termini: «stabilimenti e cantieri in Polonia e nel territorio dell'Unione europea (Irlanda, Francia, Gran Bretagna, Germania, Finlandia), come da incarico del datore di lavoro». Nell'ambito di tale contratto, il sig. Kita ha lavorato unicamente in Francia. In applicazione dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71, lo ZUS ha rilasciato al sig. Kita un certificato E 101 riguardante la normativa applicabile per il periodo dal 17 luglio 2006 al 22 dicembre 2007. A seguito della cessazione del contratto il 30 novembre 2006, tale certificato è stato rettificato così da riguardare il periodo dal 17 luglio al 30 novembre 2006.

17 Il secondo contratto è stato stipulato per il periodo dal 4 gennaio 2007 al 21 dicembre 2008. Il luogo della prestazione lavorativa è stato definito negli stessi termini del primo contratto. Nell'ambito del secondo contratto, il sig. Kita ha esercitato la propria attività in Francia. Ai sensi delle medesime disposizioni applicate al primo contratto, lo ZUS gli ha rilasciato un certificato E 101 riguardante il periodo dal 4 gennaio 2007 al 21 dicembre 2008. Dal 22 agosto 2007 al 31 dicembre 2007 il sig. Kita era inabile al lavoro per malattia e tale contratto veniva risolto il 5 aprile 2008. Di conseguenza, lo ZUS ha rettificato il certificato E 101 così da riguardare il periodo dal 4 gennaio al 22 agosto 2007.

18 Con decisione del 23 luglio 2008 indirizzata alla Format e al sig. Kita (in prosieguo: «la decisione controversa»), lo ZUS, sulla base della normativa polacca e dell'articolo 14, paragrafi 1, lettera a), e 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71, ha negato il rilascio dell'attestato riguardante la normativa applicabile per mezzo del certificato E 101 a conferma del fatto che, nei periodi dal 1° gennaio 2008 al 21 dicembre 2008 e dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009, il sig. Kita rientrava nell'ambito del regime di previdenza sociale polacco. Stando a tale decisione, il sig. Kita era non già una «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri», ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71, bensì un lavoratore distaccato in funzione della situazione del datore di lavoro.

19 Il 24 luglio 2008, ovvero dopo l'adozione della decisione controversa, è stato stipulato un terzo contratto per il periodo dal 30 luglio 2008 al 31 dicembre 2012, contenente la medesima indicazione relativa al luogo della prestazione lavorativa figurante nei due contratti precedenti. Orbene, in una clausola aggiuntiva al suddetto contratto del 24 luglio 2008 veniva precisato che il luogo della prestazione lavorativa era la centrale nucleare d'Olkiluoto, in Finlandia. Dopo aver lavorato in Finlandia, il sig. Kita ha ottenuto ferie non retribuite dal 1° novembre 2008 fino al 30 settembre 2009. Il contratto di lavoro veniva consensualmente risolto tra le parti il 16 marzo 2009.

20 Con sentenza del 12 febbraio 2009, il Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Tribunale regionale – Tribunale competente in materia di previdenza sociale di Varsavia) ha respinto il ricorso proposto dalla Format avverso la decisione controversa, considerando che non sussistevano i presupposti per riconoscere che il lavoratore era distaccato ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), del regolamento n. 1408/71, dal momento che la Format non esercitava essenzialmente le proprie attività nello Stato in cui si trova la sua sede sociale. Detto giudice ha dichiarato anche che il sig. Kita non esercitava di norma un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri, ma che invece svolgeva la sua attività in forma continuativa per alcuni mesi o per oltre dieci mesi nel territorio di un solo Stato membro (Francia e poi Finlandia) e che, di conseguenza, nei suoi confronti si applicava la regola generale del coordinamento, ovvero che la normativa applicabile era determinata secondo il principio del luogo in cui viene svolta l'attività lavorativa.

21 La Format e il sig. Kita hanno interposto appello contro la sentenza del 12 febbraio 2009 dinanzi al giudice del rinvio.

22 La Format ha affermato che il regime a cui sono soggetti i suoi lavoratori subordinati è quello di cui all'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto ii), del regolamento n. 1408/71, che non contempla necessariamente il contemporaneo svolgimento dell'attività sul territorio di due o più Stati membri, e che non fa alcun accenno a qualsivoglia periodo di riferimento o di frequenza con cui un lavoratore cambia sede di lavoro o attraversa confini.

23 Dello stesso avviso è il sig. Kita, che, nel ricorso in appello, sostiene che la sua situazione è conforme all'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto ii), del regolamento n. 1408/71, in quanto ha già «esercitato di norma un'attività subordinata nel territorio di più di due Stati membri», nell'ambito del suo rapporto di lavoro con la Format, ovvero nel contesto di contratti che sono stati conclusi per attività da svolgersi nel territorio di sei Stati membri, benché fino ad allora siano stati eseguiti soltanto in due di tali Stati membri (in Francia e in Finlandia). Inoltre, se il sig. Kita avesse dovuto essere trasferito in un cantiere in Polonia, avrebbe trovato applicazione anche l'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto i), del suddetto regolamento.

24 Il giudice del rinvio ritiene che l'espressione «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri», di cui all'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71, non sia univoca.

25 In tale contesto, il Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il fatto che l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento [n. 1408/71] sia applicabile a una "persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri", in riferimento alla quale alla lettera b) di detta disposizione viene precisato che si tratta di una persona diversa da quella definita alla lettera a), significhi che, nel caso di lavoratore subordinato impiegato, in forza di un contratto, da un solo datore di lavoro,

a) lo stesso deve essere considerato come una persona siffatta se, data la natura dell'attività esercitata, esegue prestazioni lavorative in diversi Stati membri nello stesso lasso di tempo (contemporaneamente), inclusi anche periodi relativamente brevi, e di conseguenza il lavoratore oltrepassa spesso i confini degli Stati,

e significhi altresì che

b) lo stesso deve essere considerato come una persona siffatta anche qualora sia vincolato, nel contesto di un solo rapporto di lavoro, all'esecuzione delle proprie prestazioni lavorative in forma continuativa (di norma) in più Stati membri, tra cui il paese nel cui territorio risiede, oppure in più Stati membri diversi dal paese di residenza di tale lavoratore,

senza tener conto della durata dei periodi consecutivi di svolgimento delle mansioni nei singoli Stati membri e dei relativi intervalli, o con una limitazione temporale.

2) Se, ove venisse accettata l'interpretazione del suindicato punto b), l'applicazione della disposizione dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto ii), del regolamento n. 1408/71 sia possibile nella situazione in cui il vincolo derivante dal rapporto di lavoro che lega il lavoratore ad un unico datore di lavoro per l'esecuzione di un lavoro in forma continuativa in diversi Stati membri prevede l'adempimento degli obblighi nello Stato membro di residenza del lavoratore, nonostante una tale situazione – la prestazione di lavoro nel paese di residenza – all'epoca della costituzione del rapporto di lavoro appaia esclusa, e se, in caso di risposta negativa, sia possibile l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto i), del regolamento n. 1408/71».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

26 Secondo il governo belga, il procedimento principale concerne un lavoratore subordinato che, nell'ambito di contratti in successione, ha svolto le sue prestazioni in un solo Stato membro, ovverosia in Francia, poi in Finlandia. Accogliere la tesi da cui muovono le questioni pregiudiziali indurrebbe a non effettuare più una distinzione tra un lavoratore distaccato ai sensi del regolamento n. 1408/71 e un lavoratore che di norma esercita attività nel territorio di due o più Stati ai sensi di tale medesimo regolamento. Ritenere, a posteriori, che un lavoratore che sia stato distaccato più volte dal proprio datore di lavoro abbia in realtà esercitato attività «in alternanza» in più Stati rischierebbe di far sorgere un'incertezza normativa tanto per i lavoratori e i datori di lavoro interessati quanto per le istituzioni competenti chiamate a pronunciarsi in tali situazioni. Il governo belga chiede che le questioni sollevate siano dichiarate irricevibili.

27 Tali rilievi del governo belga riguardano, in realtà, non già la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale, bensì il merito della stessa. Non vi è pertanto motivo di ritenere che la domanda di pronuncia pregiudiziale sia irricevibile.

Nel merito

28 Con le sue due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71 debba essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, una persona che, nel contesto di contratti di lavoro in successione nei quali viene precisato, come luogo di lavoro, il territorio di diversi Stati membri, di fatto svolga la propria attività, per la durata di ciascuno di tali contratti, di volta in volta nel territorio di uno solo di tali Stati può rientrare nella nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri», ai sensi di tale disposizione, e se, in caso di risposta affermativa, la situazione della suddetta persona rientri nell'ambito di applicazione del paragrafo 2, lettera b), punti i) o ii), di tale articolo.

29 A tal riguardo occorre ricordare che le disposizioni del titolo II del regolamento n. 1408/71, alle quali appartiene il suddetto articolo 14, paragrafo 2, costituiscono, secondo una giurisprudenza costante, un sistema completo e uniforme di norme di conflitto volto a far sì che i lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione siano soggetti al regime previdenziale di un solo Stato membro, in modo da evitare l'applicazione cumulativa di normative nazionali e le complicazioni che possono derivarne (v. in tal senso, segnatamente, sentenze del 23 settembre 1982, Kuijpers, 276/81, Racc. pag. 3027, punto 10; del 10 febbraio 2000, FTS, C-202/97, Racc. pag. I-883, punto 20 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 9 novembre 2000, Plum, C-404/98, Racc. pag. I-9379, punto 18).

30 A tal fine, l'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71 fissa il principio secondo cui un lavoratore subordinato è soggetto, in materia di previdenza sociale, alla normativa dello Stato membro in cui lavora (v. sentenza del 17 maggio 1984, Brusse, 101/83, Racc. pag. 2223, punto 15).

31 Tale principio è però formulato «[c]on riserva degli articoli 14-17» del regolamento n. 1408/71. Infatti, in alcune situazioni particolari, l'applicazione pura e semplice della regola generale di cui all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), di tale regolamento 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 del suddetto regolamento (v., in tal senso, sentenza Brusse, cit., punto 16). Norme particolari che disciplinano queste ipotesi sono contenute, segnatamente, all'articolo 14 del regolamento n. 1408/71.

32 Dagli atti di causa risulta che il giudice del rinvio muove dalla premessa secondo cui l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), del regolamento n. 1408/71 relativo al distacco temporaneo dei lavoratori non sia applicabile alla situazione del sig. Kita, in quanto la Format, società presso cui lavora, non svolge abitualmente attività significative in Polonia, Stato membro in cui essa ha sede, come richiederebbe la corretta applicazione di quest'ultima disposizione (v., in tal senso, sentenze del 17 dicembre 1970, *Manpower*, 35/70, Racc. pag. 1251, punto 16; *FTS*, cit., punti 23 e 45, nonché *Plum*, cit., punto 22). Tale premessa non è stata confutata dinanzi alla Corte.

33 Peraltro, come osservato da detto giudice, in sostanza, e come discende dall'articolo 14, paragrafo 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, una persona che di norma esercita attività subordinate più o meno contemporaneamente nel territorio di più di uno Stato membro può rientrare nella nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri», ai sensi di detto articolo 14, paragrafo 2 (v., per analogia, sentenza del 16 febbraio 1995, *Calle Grenzshop Andresen*, C-425/93, Racc. pag. I-269, punto 15).

34 Orbene, non è in discussione che una tale situazione non corrisponde, nei fatti, a quella oggetto del procedimento principale, nonostante il tenore letterale dei contratti menzionati ai punti 16, 17 e 19 della presente sentenza.

35 Alla luce di tali fatti il giudice del rinvio si chiede se la nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri», ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento n. 1408/71, comprenda, oltre ai lavoratori che esercitano contemporaneamente attività subordinate nel territorio di più di uno Stato membro, coloro che, perlomeno in base al loro contratto di lavoro, sono tenuti ad esercitare la propria attività lavorativa in più Stati membri, senza che quest'ultima debba essere esercitata in più Stati membri in modo contemporaneo, o quasi.

36 In tale contesto, il giudice del rinvio osserva che, riguardo agli eventuali periodi successivi di attività esercitati nel territorio di più di uno Stato membro, l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento n. 1408/71 non fissa limiti temporali.

37 A tal riguardo, la Commissione europea ritiene possibile, alla luce dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), di detto regolamento, riconoscere quale limite superiore un periodo di dodici mesi. Per contro, lo ZUS nonché il governo tedesco sostengono, in sostanza, che i periodi in successione di attività possono rientrare nell'ambito dell'articolo 14, paragrafo 2, del suddetto regolamento soltanto se nessuna di tali attività dura più di un mese. Da parte sua, il governo polacco considera che, non essendo fissati i criteri che consentono di distinguere i casi disciplinati dall'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71 da quelli in cui si deve applicare l'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), del medesimo regolamento, un'interpretazione estensiva della nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri» è impossibile dal punto di vista dell'applicazione pratica di detto regolamento. Secondo la Format, in ogni caso, quando è difficile determinare il luogo di esercizio dell'attività subordinata in questione, occorre privilegiare il criterio del luogo di residenza del lavoratore subordinato e ciò, in particolare, al fine di evitare svariati problemi di natura amministrativa derivanti dai frequenti cambiamenti del regime di previdenza sociale.

38 Tuttavia, nel fornire al giudice del rinvio una soluzione utile, non occorre pronunciarsi in proposito.

39 Infatti, in ogni caso, come sottolineato dalla Commissione, per rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento n. 1408/71, una persona deve esercitare «di norma» un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri.

40 Ne consegue che, se l'esercizio di un'attività subordinata nel territorio di un solo Stato membro costituisce il regime normale della persona interessata, quest'ultima non può rientrare nell'ambito di applicazione di detto articolo 14, paragrafo 2.

41 Pertanto, allo scopo di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, si deve tener conto dell'esistenza, nel procedimento principale, della discordanza tra, da un lato, i contratti di lavoro oggetto del procedimento principale e i luoghi di prestazione dell'attività lavorativa in essi previsti – e in base ai quali la Format ha chiesto il rilascio del certificato E 101– e, dall'altro, il modo in cui le prestazioni sono state effettivamente rese nell'ambito di tali contratti.

42 A tal riguardo occorre ricordare che l'organo che rilascia un certificato E 101 deve procedere ad una corretta valutazione dei fatti pertinenti per l'applicazione delle norme relative alla determinazione della normativa applicabile in materia previdenziale e deve, pertanto, garantire l'esattezza delle indicazioni contenute in tale certificato (v., in tal senso, sentenza FTS, cit., punto 51, nonché sentenza del 30 marzo 2000, Banks e a., C-178/97, Racc. pag. I-2005, punto 38).

43 Dal momento che il certificato E 101 è destinato a essere rilasciato, di norma, prima o all'inizio del periodo a cui si riferisce, la valutazione dei fatti summenzionati è il più delle volte effettuata, in quel momento, sulla base della situazione lavorativa prospettata del lavoratore subordinato interessato. Per tale motivo la descrizione della natura del lavoro quale risulta dai documenti contrattuali riveste, nella prassi, una particolare importanza ai fini di tale valutazione.

44 In tale ottica, occorre considerare, in particolare, la natura del lavoro subordinato quale definita nei documenti contrattuali, al fine di valutare se le attività prevedibili rientrano nelle attività subordinate ripartite, in modo non meramente specifico, nel territorio di più Stati membri, a condizione però che il tenore di detti documenti concordi con le attività prevedibili in questione al momento della richiesta del certificato E 101 o, se del caso, con le reali attività esercitate anteriormente o successivamente a una tale richiesta.

45 Nella valutazione dei fatti, allo scopo di determinare la normativa in materia previdenziale applicabile per il rilascio di un certificato E 101, l'ente interessato, oltre che del tenore letterale dei documenti contrattuali, può, se del caso, tener conto di fattori quali la 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.

46 Qualora emerga da fattori pertinenti diversi dai documenti contrattuali che la situazione lavorativa di un lavoratore subordinato differisce, di fatto, da quella descritta in tali documenti, l'obbligo menzionato al punto 42 della presente sentenza 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 e, eventualmente, rifiutare di concedere il rilascio del certificato E 101.

47 Inoltre, dalla giurisprudenza risulta che incombe all'istituzione che ha già rilasciato un certificato E 101 riconsiderare la correttezza di tale rilascio e, eventualmente, revocare il certificato qualora l'istituzione competente di uno Stato membro nel quale il lavoratore subordinato svolge un lavoro manifesti riserve in ordine all'esattezza dei fatti che sono alla base di tale certificato e/o al

rispetto dei requisiti del titolo II del regolamento n. 1408/71 (v., per analogia, nel contesto dell'articolo 14, paragrafo 1, del regolamento n. 1408/71, citate sentenze FTS, punto 56, nonché Banks e a., punto 43).

48 Nei contratti oggetto del procedimento principale, menzionati ai punti 16 e 17 della presente sentenza, il luogo della prestazione lavorativa era così descritto: «stabilimenti e cantieri in Polonia e nel territorio dell'Unione europea (Irlanda, Francia, Gran Bretagna, Germania, Finlandia), come da incarico del datore di lavoro». Tuttavia, come risulta dalle informazioni non contestate fornite alla Corte dal giudice del rinvio, dalla Format e dallo ZUS, nell'ambito dei suddetti contratti il sig. Kita aveva svolto un'attività in forma continuativa per alcuni mesi o per oltre dieci mesi nel territorio di un solo Stato membro, ovverosia in Francia. Peraltro, nell'ambito del successivo contratto di lavoro, stipulato sempre tra la Format e il sig. Kita per una durata determinata, quest'ultimo lavorava nel solo territorio finlandese. Dagli atti emerge che, nell'ambito di ciascuno di tali tre contratti, al termine della prestazione dell'attività lavorativa, al sig. Kita veniva accordato un periodo di ferie non retribuite e che, in seguito, il contratto in questione veniva prematuramente risolto di comune accordo.

49 In tali circostanze, considerati gli sviluppi riportati ai punti 39 e 40 della presente sentenza, non si può validamente ritenere che un lavoratore subordinato in una situazione come quella del sig. Kita possa rientrare nella nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri» ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento n. 1408/71.

50 Per contro, in circostanze simili, nonché, se del caso, nei periodi di interruzione tra i contratti di lavoro, può trovare applicazione il principio enunciato all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, principio questo che deriva dalla lettera f) di tale medesima disposizione.

51 Spetta al giudice del rinvio trarre le conseguenze dai punti 49 e 50 della presente sentenza nell'ambito del procedimento principale.

52 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), del regolamento n. 1408/71 deve essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, una persona che, nell'ambito di contratti di lavoro stipulati in successione che indicano come luogo di lavoro il territorio di più Stati membri, di fatto svolga la propria attività, per la durata di ciascuno di tali contratti, di volta in volta nel territorio di uno solo di tali Stati non può rientrare nella nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri» ai sensi di tale disposizione.

Sulle spese

53 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 (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), 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. 1992/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, deve essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, una persona che, nell'ambito di contratti di lavoro stipulati in successione che indicano come luogo di lavoro

il territorio di più Stati membri, di fatto svolga la propria attività, per la durata di ciascuno di tali contratti, di volta in volta nel territorio di uno solo di tali Stati non può rientrare nella nozione di «persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri» ai sensi di tale disposizione.

Firme

* Lingua processuale: il polacco.