

undefined

Lavoratori distaccati da aziende Ue: regole «base» dettate dai Ccnl italiani

IMPIEGO OLTRE CONFINE

Su retribuzione, riposi, sicurezza e parità di genere valgono i contratti nazionali

Per la Corte Ue la disciplina del distacco transnazionale si applica al trasporto merci

Pagina a cura di Stefano Rossi

Al trasporto di merci su strada si applica la disciplina del distacco transnazionale. È quanto affermato dalla Grande sezione della Corte Ue nella sentenza del 1° dicembre 2020 (causa C-815/2018, si veda anche Il Sole 24 Ore di mercoledì 9 dicembre). Il principio non è messo in discussione neanche dalla direttiva 2020/1057/Ue sul distacco di conducenti nel settore del trasporto su strada, che l'Italia dovrà recepire entro il 2 febbraio 2022.

La sentenza, dunque, afferma che la direttiva 2014/67/Ue, attuata nel nostro Paese con il Dlgs 136/2016, è applicabile a qualsiasi prestazione di servizi transnazionali che implichi un distacco di lavoratori. La normativa italiana, modificata dal 30 luglio scorso dal Dlgs 122/2020, ha lo scopo di contrastare le pratiche di dumping sociale e di utilizzo abusivo ed elusivo dell'istituto del distacco transnazionale. A questo fine, è opportuno, in generale, prestare particolare attenzione agli obblighi amministrativi e alle corrette condizioni di occupazione dei lavoratori distaccati da aziende comunitarie, per evitare anche pesanti sanzioni.

Gli adempimenti obbligatori

Le aziende comunitarie che forniscono una prestazione di servizi in

Italia (ma anche il contrario, le nostre aziende che forniscono servizi in Europa), devono, in primo luogo, comunicare il distacco del personale impiegato tramite un modello telematico ad hoc. È previsto, per la durata del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'obbligo di conservare, predisponendo copia cartacea o elettronica in lingua italiana, il contratto di lavoro, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o altro atto equivalente, e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (il modello A1).

L'obbligo di conservazione rileva anche per l'impresa italiana ospitante poiché in caso di mancato pagamento delle retribuzioni scatta la responsabilità solidale e il provvedimento di diffida accertativa.

L'impresa estera dovrà designare un referente, elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di esibire, inviare e ricevere documenti (ad esempio richieste di informazioni e di documentazione, notifica dei verbali di primo accesso e di accertamento delle violazioni) in nome e per conto dell'impresa distaccante. È prevista anche la nomina di una persona che agisca in qualità di rappresentante legale, per mettere in contatto le parti sociali interessate con il prestatore di servizi, per una eventuale negoziazione collettiva.

Le condizioni minime di lavoro

Dal 30 luglio 2020 il legislatore ha riscritto le regole sulle condizioni minime di lavoro, argomento affrontato anche dai giudici della Corte europea. In particolare, il riferimento all'applicazione generale del Ccnl deve essere fatta in

base alla legislazione italiana.

Il Dlgs 122/2020 ha stabilito infatti che per condizioni di lavoro e di occupazione si devono intendere quelle disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, con esclusione dei contratti aziendali. Le tutele che le imprese dovranno rispettare riguardano: i periodi massimi di lavoro e i periodi minimi di riposo; la durata minima dei congedi annuali retribuiti; la retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario; la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la tutela delle gestanti o puerpere, bambini e giovani; la parità di trattamento e non discriminazione; le condizioni alloggiative; le spese di viaggio, vitto e alloggio. Queste ultime, invece, non sono incluse nella retribuzione e sono disciplinate secondo le regole del paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Nel salario minimo (interpello Lavoro n. 33/2010), dunque, devono essere comprese le seguenti voci retributive: la paga base; l'elemento distinto; l'anzianità di servizio; i superminimi; le retribuzioni corrispettive per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo; le indennità di distacco e quelle di trasferta.

Ci sono invece criticità sull'individuazione del Ccnl applicabile. In caso di somministrazione di lavoro la contrattazione collettiva di riferimento è sempre quella applicata dall'impresa italiana utilizzatrice, tenuto conto che il lavoratore in distacco viene impiegato nell'attività produttiva di quest'ultima. Nelle ipotesi di una prestazione di servizi consistente in un contratto di appalto, il contratto collettivo da applicare sarà quello riferito all'attività indicata nel contratto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE SITUAZIONI

IL CASO

LO STAND PER UN CONGRESSO

Un'impresa straniera invia propri dipendenti a lavorare in Italia presso uno stand temporaneo nell'ambito di un evento congressuale. Si configura in questo caso una prestazione transnazionale di servizi?

LA SOLUZIONE

L'attività di esposizione o vendita di prodotti per partecipare alla fiera, con disponibilità di una singola area non è una prestazione transnazionale di servizi, poiché non è individuabile un soggetto distaccario o committente.

L'APPALTO DI SERVIZI A UN'AZIENDA COMUNITARIA

Un'azienda industriale stabilita in Italia, che applica il Ccnl dei metalmeccanici, stipula un contratto di appalto di servizi con un'azienda stabilita in un altro Paese Ue, che ha per oggetto la movimentazione di materiale. Qual è il Ccnl applicabile?

Il Ccnl di riferimento è quello della Logistica. In caso di mancato pagamento delle retribuzioni, scatterà la diffida accertativa nei confronti dell'impresa distaccante. La distaccataria risponderà in solido entro due anni dalla fine del distacco.

LA DOCUMENTAZIONE INADEGUATA

In un cantiere gli ispettori individuano 10 lavoratori in distacco transnazionale. Per due di questi lavoratori, che risultano ingaggiati all'estero, trovano solo la comunicazione preventiva di distacco ma nessun altro tipo di documento, né i modelli A1.

Gli ispettori dovranno verificare l'autenticità del distacco di ogni lavoratore coinvolto. Se il distacco risulta genuino per tutti i lavoratori, la mancanza documentale comporterà le sole conseguenze sanzionatorie relative agli adempimenti amministrativi.

L'AGENZIA PER IL LAVORO STRANIERA

Un'agenzia straniera assume in un altro Stato Ue autisti di vari Paesi, per utilizzatori italiani. Emerge poi che uno degli assunti era stato licenziato dall'impresa utilizzatrice e che la maggior parte del personale è stato assunto pochi giorni prima del distacco.

In questo caso, il distacco non è autentico. Trova applicazione la sanzione amministrativa, sia nei confronti dell'utilizzatore, sia dell'agenzia per il lavoro. Per gli addetti, si instaura il rapporto di lavoro con l'impresa "distaccataria".