

Roma, 12 ottobre 2010



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 25/I/0017136

*Alla Confederazione trasporto, spedizione e
logistica
Piazza G. G. Belli 2
00153 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – D.Lgs. n. 72/2000 – condizioni di lavoro e regime previdenziale applicabile ai lavoratori distaccati da imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione Europea.

La Confraspporto ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 72/2000, recante l'attuazione della Direttiva europea 96/71/CE “*in materia di distacco transnazionale di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*”.

In particolare, l'istante chiede chiarimenti in merito alle condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori “inviati”, in regime di distacco, da imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione Europea presso una impresa avente sede in Italia, riferendosi nello specifico al significato da attribuire alla locuzione normativa “*medesime condizioni di lavoro previste*” – per i lavoratori italiani – “*da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché da contratti collettivi*” (art. 3, comma 1, D.Lgs. citato).

L'interpellante pone, altresì, la problematica concernente la determinazione dell'imponibile previdenziale nei confronti dei suddetti lavoratori, ossia se a tali fini trovino applicazione le disposizioni normative del Paese di invio ovvero quelle del Paese in cui viene espletata l'attività lavorativa in regime di distacco.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della soluzione del quesito, occorre muovere dalla definizione dell'istituto del distacco transnazionale contenuta nella Direttiva europea 96/71/CE e nella normativa italiana di recepimento di cui al D.Lgs. n. 72/2000, tenendo conto che la *ratio* di quest'ultima è volta ad assicurare una sostanziale parità di trattamento tra lavoratori comunitari e lavoratori nazionali, scongiurando al

contempo possibili fenomeni di *dumping* sociale derivanti dalla non corretta applicazione del sopra esposto principio.

Le disposizioni richiamate individuano diverse ipotesi di mobilità temporanea di lavoratori alle quali è applicabile la disciplina del distacco comunitario: da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso una propria filiale situata in Italia o presso una azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa ovvero nell'ambito di un contratto commerciale stipulato con un committente avente sede legale o operativa sul territorio italiano (art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 72/2000).

Comune denominatore delle fattispecie delineate, non riconducibili all'istituto del distacco nazionale previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, è la sussistenza di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante, inteso quale potere da parte di quest'ultima di determinare la natura del lavoro svolto per tutto il periodo del distacco.

La prestazione lavorativa, necessariamente di durata limitata, viene pertanto espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, nonché i connessi adempimenti retributivi e previdenziali.

Al fine di garantire standard di tutela "uguali o analoghi" sull'intero territorio nazionale, l'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 72/2000 sancisce che nei confronti dei lavoratori "inviati" nel nostro Paese da una azienda situata in un diverso Stato membro trovino applicazione, durante il periodo del distacco, "*le medesime condizioni di lavoro*" previste per i lavoratori italiani da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ciò premesso, in risposta al quesito avanzato, occorre leggere tale disposizione normativa, ed in particolare la locuzione "*medesime condizioni di lavoro*", congiuntamente all'art. 3 della Direttiva 96/71/2000, concernente il "nocciolo duro" di tutele da applicare nei confronti dei lavoratori distaccati.

Nello specifico la norma fa riferimento alle condizioni di lavoro e occupazione previste dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (c.d. principio *lex loci laboris*), in materia di periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, durata delle ferie annuali, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, maternità, cessione temporanea di lavoratori, non discriminazione tra uomo e donna e **tariffe minime salariali**.

Il medesimo articolo ribadisce, inoltre, che la nozione di tariffa minima salariale "*è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato*".

In questo senso, anche la Commissione (v. comunicazione n. 304 del 2007) conferma che gli Stati membri hanno l'obbligo di verificare l'effettiva equivalenza delle condizioni di lavoro ed in particolare l'applicazione delle **retribuzioni minime, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario**, indipendentemente dal Paese di stabilimento del datore di lavoro.

Al riguardo occorre sottolineare che, pur non sussistendo in Italia un trattamento minimo salariale legalmente definito, la fissazione dello stesso è contenuta nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto del principio di proporzionalità della retribuzione sancito dall'art. 36 Cost.

Nell'ambito della **retribuzione minima sembrano pertanto rientrare innanzitutto i c.d. scatti di anzianità**, nei casi in cui evidentemente siano previsti dalla contrattazione collettiva (v. ad es. CCNL chimici, tessili, terziario, metalmeccanica; v. anche Corte Cost. 23 giugno 1988, n. 697).

Si ritiene, inoltre, che nella nozione di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta. La retribuzione, così intesa, va dunque più strettamente legata alla definizione di "reddito da lavoro dipendente" valida ai fini fiscali e nella stessa rientrano tutte le erogazioni patrimoniali aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato, senza operare una comparazione per singola voce retributiva, che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi Paesi europei.

Si precisa altresì che, ai sensi dell'art. 3.7 della direttiva n. 96/71/CE, *"le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purchè non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio"*.

Analoghe considerazioni si possono svolgere con riferimento all'interpretazione del principio di "parità retributiva" del personale distaccato nell'ambito della somministrazione transnazionale di lavoro di cui all'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 72/2000.

Tale norma prevede, infatti, riguardo al trattamento da riconoscere ai lavoratori temporanei, il rispetto da parte delle agenzie con sede in altro Stato membro, della disciplina dettata per le agenzie italiane, in passato contenuta nella L. n. 196/1997, oggi negli artt. 20 – 28 del D.Lgs. n. 276/2003.

Ne consegue che anche nelle ipotesi di lavoro somministrato da agenzie comunitarie trova applicazione l'art. 23, comma 1, D.Lgs. citato, il quale sancisce il diritto del lavoratore interinale ad **un trattamento economico e normativo "complessivamente" non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore**, nonché la responsabilità solidale di quest'ultimo per l'adempimento dei crediti retributivi e previdenziali (art. 23, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 276/2003).

Per quanto concerne la seconda problematica sollevata dall'istante, afferente al diverso aspetto del regime previdenziale, si ribadisce che per i lavoratori distaccati dalle imprese comunitarie trova applicazione il principio di "personalità", opposto al principio di "territorialità" vigente in materia di condizioni di lavoro.

Pertanto nell'ipotesi di distacco intracomunitario, ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, occorre riferirsi al regime di previdenza contributiva ed assistenziale obbligatoria previsto dalla legislazione del Paese di invio del lavoratore e non al regime italiano (art. 14 Regolamento CEE n.1408/1971 – art. 12 del Regolamento CEE n. 883/2004), fermo restando che la retribuzione su cui calcolare l'imponibile e la relativa contribuzione sarà determinata secondo il principio di parità di trattamento come sopra specificato.

In conclusione si rappresenta che, qualora risultino comprovate forme "patologiche" di ricorso a prestazioni di lavoro o di servizio, in regime di distacco comunitario, senza garanzia di equivalente trattamento nei confronti dei lavoratori interessati, al fine di tutelare i crediti retributivi vantati dagli stessi, il personale ispettivo può adottare la diffida accertativa, ex art. 12 D.Lgs. 124/2004. Tale provvedimento, avente ad oggetto il differenziale retributivo accertato in sede ispettiva, potrà essere notificato sia al datore di lavoro (impresa comunitaria distaccante) che all'impresa committente stabilita in Italia, in quanto responsabile in solido del credito retributivo, ai sensi dell'art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 72/2000, nonché dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003.

Ciò risponde ad una duplice finalità: da un lato, consente all'impresa stabilita in Italia di avere piena conoscenza, sin dall'inizio, del procedimento che la vede interessata in quanto obbligata solidale, dall'altro, informa i lavoratori coinvolti della presenza dell'obbligato solidale, quale ulteriore salvaguardia dei crediti retributivi accertati.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

SC