

ANALISI

Gli autotrasportatori fanno da apripista

di **Michele Tiraboschi** e **Pierluigi Rausei**

Il ministero del Lavoro interviene nel settore dell'auto-transporto con una interpretazione sostanziale della disciplina del distacco transnazionale di lavoratori. Il tutto per tutelare la competitività delle imprese e difendere il sistema dei trasporti dal dumping.

Con riferimento ai lavoratori distaccati presso un'azienda italiana da imprese stabilite in uno Stato della Ue, il rispetto delle «medesime condizioni di lavoro», imposto dal decreto legislativo 72/2000, è inteso come obbligo di assicurare una parità di trattamento sostanziale fra lavoratori comunitari e italiani, sulla base di disposizioni e contratti collettivi.

Sia che il distacco riguardi una filiale italiana dell'impresa comunitaria o un'azienda italia-

na facente parte dello stesso gruppo di imprese o committente di un contratto commerciale (come l'appalto di servizi), i lavoratori distaccati devono svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto delle norme in materia di tempi di lavoro e riposo, salute e sicurezza sul lavoro, maternità e paternità, divieti di discriminazione, con diritto alle retribuzioni minime a garanzia della effettiva equivalenza delle condizioni di lavoro (principio di "territorialità").

Ricostruendo il riferimento retributivo con richiamo esplicito ai Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale e al principio di proporzionalità (articolo 36 Costituzione), la risposta si avvale della nozione di «reddito da lavoro dipenden-

te» per far rientrare nella retribuzione minima gli scatti di anzianità e tutte le erogazioni patrimoniali che hanno causa nel rapporto di lavoro, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario e le indennità previste, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta, dando rilievo al valore totale della retribuzione nel periodo considerato, senza alcuna esigenza di comparazione fra le singole voci.

Analoga affermazione è sostenuta per il trattamento che spetta ai lavoratori temporanei che operano in Italia in somministrazione alle dipendenze di agenzie con sede in altro Stato della Ue: anche il lavoratore comunitario somministrato ha diritto a un trattamento non inferiore a quello riconosciuto ai colleghi di pari livello presso l'utilizzatore italiano.

Quanto al regime previdenziale, ai lavoratori in distacco transnazionale si applica il regime di previdenza obbligatoria del Paese di origine e non quello italiano. Le verifiche sulla effettiva parità di trattamento vanno condotte sulla scorta di

una contribuzione calcolata in ragione di una retribuzione imponibile che comprenda qualsiasi erogazione patrimoniale avente causa nel rapporto di lavoro con riguardo al periodo di riferimento.

Ha un ruolo attivo il principio di solidarietà previsto nei confronti del committente presso il quale operano i lavoratori distaccati dall'appaltatore transnazionale e dell'utilizzatore che ricorre alle prestazioni dell'agenzia di somministrazione comunitaria, nei casi in cui la Dpl rilevi l'impiego dei lavoratori (distaccati o somministrati) in assenza della necessaria e presupposta garanzia di trattamento equivalente. Gli ispettori del lavoro possono adottare, anche nei confronti delle imprese italiane interessate (committenti o utilizzatrici), il provvedimento di diffida accertativa per i corrispondenti crediti pecuniari cui hanno diritto i lavoratori (articolo 12 del Dlgs 124/04), a contrasto di qualsiasi forma di concorrenza sleale.

Michele Tiraboschi è consigliere del ministero del Lavoro

© RIPRODIZIONE RISERVATA

