

Contratti collettivi applicabili ai conducenti distaccati all'estero

Nei contratti di noleggio relativi a trasporti internazionali il legame tra autista e il Paese estero rende applicabile la normativa del Paese estero

/ **Marcello ASCENZI**

Il settore del trasporto su strada per sua natura è connotato da elevata **mobilità del personale** impiegato come conducente dei mezzi utilizzati per l'effettuazione dei servizi di trasporto. L'attività lavorativa può essere svolta anche in ambito internazionale nell'esecuzione di servizi a vantaggio di committenti, sub-appaltatori o anche noleggiatori operanti in altri Paesi europei.

Nel caso l'attività svolta dal personale in esecuzione dei richiamati servizi presenti i caratteri del **distacco internazionale**, ai sensi della direttiva [1996/71](#), ai dipendenti impiegati in un altro Paese europeo dovrà essere garantita la parità di trattamento con i lavoratori locali svolgenti mansioni analoghe, sulle principali materie che regolano il rapporto di lavoro nel Paese estero in cui la prestazione viene svolta.

La sentenza della Corte di Giustizia di ieri, 1° dicembre 2020, relativa alla causa [C-815/18](#) offre degli spunti interessanti per fare alcune considerazioni in merito alle condizioni che, nel settore del **trasporto su strada**, devono essere soddisfatte perché si possa parlare di distacco nell'ambito di una prestazione di servizi con la conseguente applicazione delle tutele previste dall'art. 3 della richiamata direttiva che impongono l'applicazione delle condizioni di lavoro stabilite nel Paese di distacco da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e da contratti collettivi di applicazione generale nel Paese dove l'attività lavorativa viene svolta nelle materie riguardanti: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo, durata minima delle ferie annuali retribuite, tariffe minime salariali, condizioni di cessione temporanea di lavoratori, sicurezza, salute e igiene sul lavoro, tutele per gestanti, bambini e giovani, parità di trattamento tra uomo e donna.

La controversia prende avvio da una **contestazione** da parte della federazione del movimento sindacale dei Paesi Bassi (FNV) che richiedeva l'applicazione del contratto collettivo di lavoro per settore del trasporto di merci agli autisti provenienti dalla Germania e dall'Ungheria per svolgere, nell'ambito di contratti di noleggio relativi a trasporti internazionali, attività lavorativa nei Paesi Bassi. Il contratto collettivo sottoscritto tra il datore di lavoro e la FNV, non aveva un'applicazione generale, ma conteneva una clausola contrattuale in base alla quale il contratto stesso doveva essere applicato ai conducenti distaccati nell'ambito di un accordo di noleggio ai quali si rendeva applicabile

la direttiva 96/71. Tale clausola era sostanzialmente identica a quella prevista dal contratto collettivo generale, applicabile a tutte le aziende a livello nazionale.

La Corte Ue, osservando che la direttiva 96/71 **non esclude** il settore del trasporto su strada dall'applicazione delle tutele in essa contenute, ha ritenuto che il contratto collettivo stipulato con la FNV (federazione del movimento sindacale dei Paesi Bassi) e il datore di lavoro, la cui osservanza esonera dall'applicazione del contratto generale e che contiene disposizioni sostanzialmente identiche a quelle contenute in quest'ultimo, deve essere tenuto in considerazione ai fini dell'applicazione delle condizioni in esso stabilite al personale in distacco. La condivisibile interpretazione non segue una logica formalistica, che si limita a verificare se il contratto collettivo abbia un'applicazione generale o meno, ma prevale il criterio sostanzialistico, ovvero si tiene conto delle regole effettivamente applicabili a livello nazionale.

Secondo lo stesso **criterio sostanzialistico** sembra trovare soluzione anche l'ulteriore questione, ossia quando un lavoratore che esercita un'attività di autista nel settore del trasporto internazionale su strada, nell'ambito di un contratto di noleggio tra l'impresa presso cui è impiegato, stabilita in uno Stato membro, e un'impresa situata in uno Stato membro diverso da quello in cui l'autista lavora abitualmente, è un lavoratore distaccato. La Corte Ue, infatti, ritiene esistere un distacco nel caso lo svolgimento del suo lavoro presenti, durante il limitato periodo di tempo, un legame sufficiente con il territorio dell'altro Stato rispetto a quello in cui viene abitualmente impiegato.

L'esistenza di un simile **legame** è determinata nell'ambito di una valutazione globale di elementi sostanzialistici quali la natura delle attività svolte dal lavoratore interessato in detto territorio, il grado di intensità del legame delle attività di tale lavoratore con il territorio di ciascuno Stato membro nel quale egli opera, nonché la parte che dette attività vi rappresentano nell'insieme del servizio di trasporto. Tale legame diventa particolarmente intenso, secondo la Corte, nel caso il servizio riguardi trasporti di cabotaggio, ossia trasporti nazionali di merci per conto terzi a titolo temporaneo, nel territorio di uno Stato membro diverso dallo Stato membro nel cui territorio l'autista lavora abitualmente, da far presupporre il distacco.