

CORTE UE

Distacchi, concorrenza illecita sul costo del lavoro

Respinto il ricorso polacco e ungherese nei confronti della direttiva comunitaria

Giampiero Falasca

La concorrenza tra imprese europee non può fare leva su un diverso costo del lavoro: questo il principio affermato dalla Corte di giustizia europea per valutare e respingere il ricorso presentato da due Stati membri (Polonia e Ungheria) contro la direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (modificata dalla direttiva (UE) 2018/957).

Con questi atti l'Unione europea ha inserito la libera prestazione dei servizi dentro dei confini che assicurano equità alla concorrenza tra imprese, garantendo che la competizione non sia fondata sull'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione di livello sostanzialmente diversi a seconda che il datore di lavoro sia o no stabilito in uno Stato membro.

In particolare, la direttiva 2018/957 fissa il principio della parità di trattamento, stabilendo che ai lavoratori distaccati non si applichino le «tariffe minime salariali» fissate dalla legislazione dello Stato membro ospitante, bensì la «retribuzione» prevista da tale legislazione, nozione più ampia di quella di «salario minimo». Inoltre, nel caso in cui la durata effettiva di un distacco sia superiore a 12 mesi (o eccezionalmente, a 18 mesi) è prevista l'applicazione della quasi totalità delle condizioni di lavoro e di occupazione dello Stato membro ospitante.

L'Ungheria (causa C 620/18) e la Polonia (causa C 626/18) hanno presentato ciascuna un ricorso diretto all'annullamento della direttiva 2018/957, contestando la violazione dell'articolo 56 Tfeue, che garantisce la libera prestazione dei servizi, e la violazione del regolamento n. 593/2008 (cosiddetto Roma I).

La Corte esclude che la direttiva 2018/957 elimini il vantaggio concorrenziale, in termini di costi di cui avrebbero beneficiato i prestatori di servizi stabiliti in taluni Stati membri, in quanto essa non vieta qualsiasi concorrenza fondata sui costi, consentendo la competizione sulla produttività o l'efficienza; quello che vieta la direttiva è solo la competizione sugli elementi costitutivi della retribuzione.

La sentenza rileva, inoltre, che la valutazione d'impatto compiuta nel 2014 ha messo in luce la necessità di rafforzare la tutela dei lavoratori distaccati, dimostrando che l'applicazione delle «tariffe minime salariali» dello Stato membro ospitante non fosse più idonea ad assicurare la tutela di tali lavoratori.

La Corte precisa, infine, con riferimento alla norma relativa al distacco di lunga durata, che il legislatore dell'Unione non è incorso in un errore manifesto nel ritenere che un distacco di una durata superiore a 12 mesi debba avere la conseguenza di ravvicinare sensibilmente la situazione personale dei lavoratori distaccati interessati a quella dei lavoratori impiegati da imprese stabilite nello Stato membro ospitante.

L'effetto della decisione è quello di lasciare invariate (rafforzandole sul piano di politica del diritto) tutte le norme nazionali che hanno attuato la direttiva (nel nostro Paese, il Dlgs n. 136/2016).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo

Giampiero Falasca