

Distacco in sostituzione e legislazione applicabile

La Corte Europea di Giustizia nella causa C-527/16, del 6 settembre 2018, ha affermato che al lavoratore distaccato da impresa straniera della CEE nel paese comunitario trova, da subito, applicazione la normativa legale e contrattuale del Paese ospitante, in quanto va evitato, ai sensi del regolamento n. 883/2004 (art. 12, paragrafo 1), il fenomeno dei lavoratori distaccati in successione a fini sostitutivi (poiché, in linea di massima, il costo contributivo dei paesi di provenienza è molto più basso).

.....

La Corte Europea, con la pronuncia in oggetto, ha definito che nel caso in cui un lavoratore, distaccato dal datore di lavoro per effettuare un lavoro in un altro Stato membro, sia sostituito da un altro lavoratore distaccato da un altro datore di lavoro, quest'ultimo lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui va a lavorare.

Il fatto

La società austriaca Alpenrind gestisce a Salisburgo un impianto di macellazione. Negli anni compresi tra il 2012 e il 2014, l'Alpenrind vi ha fatto sezionare e confezionare carni da parte di lavoratori distaccati in Austria dalla società ungherese Martimpex. Prima e dopo tale periodo, i lavori sono stati svolti da lavoratori di un'altra società ungherese, la Martin-Meat. Per i circa 250 lavoratori distaccati dalla Martimpex dal 1° febbraio 2012 al 13 dicembre 2013, l'ente di sicurezza sociale ungherese ha emesso – in parte con effetto retroattivo e in parte in casi in cui l'ente di sicurezza sociale austriaco aveva già accertato la sussistenza di un obbligo di assicurazione in Austria dei lavoratori interessati – certificati A1 attestanti l'applicabilità delle disposizioni di sicurezza sociale ungheresi.

La decisione dell'ente di sicurezza sociale austriaco che aveva accertato l'assoggettamento dei lavoratori all'assicurazione obbligatoria austriaca è stata contestata dinanzi ai giudici austriaci.

È in tale contesto che il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria) chiede alla Corte di giustizia di precisare le norme dell'Unione relative al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e, in particolare, l'efficacia vincolante del certificato A1.

La decisione

Con la sua sentenza, la Corte dichiara che un certificato A1 emesso dall'ente competente di uno Stato membro (nel caso di specie, l'Ungheria) vincola sia le istituzioni di sicurezza sociale sia i giudici dello Stato membro in cui è svolta l'attività (l'Austria) fintantoché tale

certificato non sia stato ritirato o dichiarato non valido dallo Stato membro in cui è stato rilasciato (l'Ungheria).

In definitiva

Con la pronuncia in commento si è espressa in merito al regime di sicurezza sociale applicabile al lavoratore transnazionale distaccato in un altro Stato membro.

In particolare, il caso verteva sulla legislazione applicabile a dei lavoratori distaccati in Austria in ragione di un accordo stipulato fra due società, con sede, rispettivamente, in Austria e in Ungheria.

La Corte di giustizia europea per decidere ha preso in considerazione quanto affermato nell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004, secondo cui, per poter continuare ad essere soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui il datore di lavoro svolge abitualmente le sue attività, il lavoratore distaccato non dev'essere stato inviato in sostituzione di un'altra persona.

I giudici comunitari hanno sottolineato che la norma in questione sia particolare per la determinazione della legislazione applicabile in caso di distacco dei lavoratori: nell'intenzione del legislatore, si voleva evitare che tale norma particolare potesse andare a vantaggio di lavoratori distaccati uno dopo l'altro per svolgere la stessa attività lavorativa.

La Corte ha quindi dichiarato che, qualora un lavoratore distaccato dal suo datore di lavoro per svolgere un lavoro in un altro Stato membro sia sostituito da un altro lavoratore distaccato da un altro datore di lavoro, quest'ultimo lavoratore non può continuare ad essere assoggettato alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro esercita abitualmente le sue attività.

Infatti, in via generale, un lavoratore è soggetto al regime della sicurezza sociale dello Stato membro in cui lavora, in particolare allo scopo di garantire nel modo migliore la parità di trattamento di tutte le persone occupate nel territorio di tale Stato membro.

Il fatto poi che i datori di lavoro dei due lavoratori interessati, come nella fattispecie, abbiano la loro sede nello stesso Stato membro o il fatto che essi intrattengano eventuali legami sotto il profilo personale od organizzativo sono irrilevanti al riguardo.

Ricordiamo che il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione.

La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte, ma tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi
AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it
DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini