



## **La Corte chiarisce la nozione di «tariffe minime salariali» dei lavoratori distaccati**

La direttiva relativa al distacco dei lavoratori <sup>1</sup> prevede che, in materia di tariffe minime salariali, le condizioni di lavoro e di occupazione garantite ai lavoratori distaccati siano fissate dalla normativa dello Stato membro ospitante e/o, nel settore edile, dai contratti collettivi dichiarati di applicazione generale nello Stato membro ospitante.

La legge finlandese relativa al distacco dei lavoratori prevede che il salario minimo sia una retribuzione determinata sulla base di un contratto collettivo di applicazione generale.

La Elektrobudowa Spółka Akcyjna («ESA»), una società polacca, ha concluso, in Polonia e secondo il diritto polacco, contratti di lavoro con 186 lavoratori prima di distaccarli presso la sua succursale finlandese per l'esecuzione di lavori di elettrificazione sul cantiere della centrale nucleare di Olkiluoto, nel comune di Eurajoki in Finlandia.

I lavoratori, sostenendo che l'ESA non aveva concesso loro la retribuzione minima spettante in base ai contratti collettivi finlandesi di applicazione generale conclusi per le branche dell'elettrificazione e degli impianti tecnici di edificio, hanno individualmente ceduto i propri crediti al Sähköalojen ammattiliitto (sindacato finlandese del settore dell'energia elettrica) affinché quest'ultimo ne garantisse la riscossione.

Dinanzi al Satakunnan käräjäoikeus (Tribunale di primo grado di Satakunta), il sindacato sostiene che i contratti collettivi prevedono un calcolo della retribuzione minima dei lavoratori basato su criteri più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelli applicati dall'ESA. Tali criteri riguardano la classificazione dei lavoratori in gruppi retributivi, la determinazione della retribuzione (su base oraria o a cottimo) oppure la concessione ai lavoratori di una gratifica per ferie, di un'indennità giornaliera, di un'indennità per il tragitto nonché l'assunzione dei costi relativi al loro alloggio. L'ESA afferma che il sindacato non dispone della legittimazione ad agire in nome dei lavoratori distaccati, in quanto il diritto polacco vieta la cessione di crediti derivanti da un rapporto di lavoro.

Il giudice finlandese chiede alla Corte di giustizia se il diritto a un ricorso effettivo, sancito dalla Carta dei diritti fondamentali, ammetta che la normativa di uno Stato membro, in forza della quale è vietata la cessione di crediti derivanti da rapporti di lavoro, possa impedire che un sindacato presenti ricorso dinanzi a un giudice dello Stato membro ospitante per il recupero dei crediti che gli sono stati ceduti da lavoratori distaccati. Esso chiede inoltre se la direttiva sul distacco dei lavoratori debba essere interpretata nel senso che la nozione di tariffe minime salariali include gli elementi retributivi oggetto del procedimento principale, quali definiti in un contratto collettivo di applicazione generale.

Nella sentenza odierna la Corte constata che la legittimazione ad agire dinanzi al giudice del rinvio, del Sähköalojen ammattiliitto è disciplinata dal diritto processuale finlandese e che risulta senza ambiguità dalla direttiva sul distacco dei lavoratori che le questioni vertenti sulle tariffe minime salariali sono disciplinate, qualunque sia la legge applicabile al rapporto di lavoro, dalla normativa

<sup>1</sup> Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1, rettifiche GU 2007, L 301, pag. 28, e L 310, pag. 22).

dello Stato membro ospitante, ossia, nel caso di specie, la Finlandia. La Corte rileva che non sussiste alcun motivo che possa rimettere in discussione l'azione promossa dal sindacato dinanzi al Satakunnan käräjaoikeus e, dunque, il diritto al ricorso effettivo garantito dalla Carta.

La Corte ricorda poi che la direttiva persegue un duplice obiettivo: da un lato, mira a garantire una leale concorrenza tra le imprese nazionali e quelle che svolgono una prestazione di servizi transnazionale, e, dall'altro, ha lo scopo di garantire ai lavoratori distaccati l'applicazione di un nucleo di norme imperative di protezione minima dello Stato membro ospitante. Tuttavia, la Corte sottolinea che la direttiva non ha armonizzato il contenuto sostanziale di tali norme, sebbene essa fornisca talune informazioni in merito.

Pertanto, la Corte rileva che la direttiva fa espresso rinvio alla legislazione o alla prassi nazionale dello Stato membro ospitante per determinare le tariffe minime salariali, purché tale definizione non abbia l'effetto di ostacolare la libera prestazione dei servizi tra gli Stati membri. Da quanto precede la Corte giunge alla conclusione che le modalità di calcolo delle tariffe e i criteri ad esso applicati devono parimenti essere di competenza dello Stato membro ospitante.

Alla luce di tali considerazioni, la Corte conclude che la direttiva non osta a un calcolo del salario minimo su base oraria e/o a cottimo, basato sull'inquadramento dei lavoratori in gruppi retributivi, purché tale calcolo e tale inquadramento siano effettuati sulla base di norme vincolanti e trasparenti, accertamento questo che spetta al giudice nazionale.

La Corte rileva poi che l'indennità giornaliera, destinata a garantire la tutela sociale dei lavoratori grazie alla compensazione dei disagi dovuti al distacco, non è versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco. Ne consegue che essa deve essere qualificata come indennità specifica per il distacco e fa dunque parte integrante, conformemente alla direttiva, del salario minimo a condizioni identiche a quelle cui è subordinata la sua inclusione nel salario minimo versato ai lavoratori locali in occasione di un distacco all'interno dello Stato membro interessato.

La Corte osserva inoltre che, quando un'indennità per il tempo del tragitto giornaliero non è versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute dal lavoratore a causa del distacco, essa deve essere considerata, conformemente alla direttiva, come un'indennità specifica per il distacco e, dunque, come facente parte integrante del salario minimo.

La Corte osserva ancora che l'assunzione, da parte dell'ESA, dei costi relativi all'alloggio dei lavoratori nonché la distribuzione di buoni pasto a titolo di compensazione del costo della vita dagli stessi effettivamente sostenuto a causa del loro distacco non possono costituire elementi del salario minimo.

Riguardo alla concessione di una gratifica per ferie, la Corte ricorda che ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite. Ne consegue che la direttiva deve essere interpretata nel senso che la gratifica minima per ferie, che deve essere accordata al lavoratore distaccato per la durata minima delle ferie annuali retribuite, corrisponde al salario minimo cui quest'ultimo ha diritto durante il periodo di riferimento.

---

**IMPORTANTE:** 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. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

---

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.*

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582

Immagini della lettura della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106