



CON IL SUPPORTO DELL' UNIONE EUROPEA

Commissione Europea - DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità

TRANSPO PROJECT (ROAD TRANSPORT SECTOR AND POSTING OF WORKERS)

CALL FOR PROPOSAL VP/2010/011 (CONTRACT REF. VS/2010/0624).

L'attività ispettiva nell'ambito del distacco transnazionale dei lavoratori nel trasporto stradale: una guida per le autorità di controllo

Marzo 2012



**ISTITUTO
GUGLIELMO TAGLIACARNE**

per la promozione
della cultura economica

Fondazione di Unioncamere

La presente Guida è stata elaborata nell'ambito del progetto **TRANSPO (Road Transport Sector and Posting of Workers)** un progetto pilota finanziato dalla Commissione Europea (DG Occupazione e Affari Sociali) nel quadro della linea d'azione "Working and living conditions of posted workers" (Contratto n. VS/2010/0624). Il progetto TRANSPO è stato attuato da un partenariato composto da: ISTITUTO GUGLIELMO TAGLIACARNE (coordinatore), MINISTERO DEL LAVORO FRANCESE (DG TRAVAIL), MINISTERO DEL LAVORO ITALIANO (DG PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DG DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO), ISPETTORATO DEL LAVORO DELLA ROMANIA. La Guida è stata elaborata da un gruppo di lavoro transnazionale coordinato dall'Istituto G. Tagliacarne (Debora Giannini) cui hanno preso parte:

[Ministero Italiano del Lavoro e delle Politiche Sociali](#): Sonia Colantonio, Stefania Costa, Gennaro Gaddi, Iolanda Guttadauro, Daniele Lunetta, Massimiliano Mura, Fabrizio Nativi, Danilo Papa, Cristina Pone, Elena Scala, Marina Strangio, Davide Venturi; [Ministero del Lavoro Francese](#): Yves Calvez, Eric Goret, Catherine Mosmann, Elise Texier, Françoise Turpin; [Ministero dei Trasporti Francese](#): Annie Badouard, Jean-Michel Crandal; [Ispettorato del Lavoro Romeno](#): Gabriela Radu, Daniela Eugenia Geormăneanu, Steluța Opreșanu, Ovidiu Daniel Mihaiu, Maria-Andreea Pătrașcu; [Ispettorato Territoriale del Lavoro di Iași](#): Cătălin Țacu, George Daniel Tanasievici; [Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cluj](#): Valentin Leontin Pușcaș, Camelia Claudia Corina Ștef; [Ispettorato Territoriale del Lavoro di București](#): Cecilia Voicu; [Autorità Stradale Romena](#): Iulia Ancuța Botezan, Florin Vădeanu, Petruș Laurențiu Argatu, Cristian George Afloroaie-Pricop; [Polizia Stradale Romena](#): Radu Cosmin Nicolae Pârveu, Ion Ceparu.

Autori e lingua originale di ciascun capitolo della presente Guida sono specificati nell'Introduzione.



CON IL SUPPORTO DELL' UNIONE EUROPEA

Commissione Europea - DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità

La responsabilità delle informazioni e opinioni contenute nel presente documento è sotto l'esclusiva responsabilità degli autori. La Commissione Europea non è responsabile per l'uso che potrà essere fatto delle informazioni e opinioni ivi contenute.

Indice

Introduzione	6
Sezione I - L'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA n. 96/71/CE AL TRASPORTO STRADALE: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	11
Capitolo I.1. Il Quadro normativo a livello UE	12
I.1.1. La Direttiva n. 96/71/CE: i temi fondamentali nel dibattito europeo in tema di distacco e le prospettive di riforma	12
I.1.2. Il quadro regolatorio europeo dei trasporti e la direttiva n. 96/71/CE	13
I.1.3. Questioni aperte in merito alla applicabilità della direttiva distacchi ai trasporti	16
Capitolo I.2. FRANCIA: Il quadro normativo a livello nazionale	23
I.2.1. La normativa trasporti	23
I.2.2. La regolamentazione sul distacco	26
I.2.3. Alcuni commenti in merito all'attuazione della normativa	28
I.2.4. Alcune proposte conclusive	31
Capitolo I.3. ITALIA: Il quadro normativo a livello nazionale	35
I.3.1. Cenni sul mercato del trasporto stradale	35
I.3.2. I contratti commerciali di trasporto	36
I.3.3. Problemi di applicazione della Direttiva n. 96/71/CE in Italia e questioni aperte dal D. Lgs. n. 72/2000.	41
I.3.4. L'interpello n. 33 del 12 ottobre 2010	47
Capitolo I.4. ROMANIA: Il quadro normativo a livello nazionale	49
I.4.1. I regolamenti relativi ai rapporti di lavoro e alla sicurezza e salute sul lavoro	49
I.4.2. La disciplina normativa del trasporto su strada	66
I.4.3. Il quadro normativo stabilito dal Codice stradale e la normativa connessa	72
I.4.4. Conclusioni sull'armonizzazione delle disposizioni legali nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro con quelle relative all'ambito del trasporto su strada: casi di trasporto possibili	74
Sezione II - MIGLIORARE L'EFFICACIA DELL'AZIONE ISPETTIVA	77
Capitolo II.1. Casi ispettivi	78
II.1.1. Introduzione	78

II.1.2. CASO FRANCESE N. 1	79
II.1.3. CASO FRANCESE N. 2	81
II.1.4. CASO ITALIANO.....	84
Capitolo II.2. L'attività ispettiva in Francia	91
II.2.1. Il sistema francese di ispezione del lavoro	91
Capitolo II.3. L'attività ispettiva in Italia	96
II.3.1. Nota introduttiva	96
II.3.2. Le istituzioni coinvolte e la necessità di cooperazione simultanea	96
II.3.3. I luoghi dell'ispezione nel settore dell'autotrasporto	98
II.3.4. La documentazione rilevante	99
II.3.5. Rafforzare le metodologie ispettive	104
Capitolo II.4. L'attività ispettiva in Romania.....	106
II.4.1. Nota introduttiva.....	106
II.4.2. Le autorità coinvolte nell'attività ispettiva.....	106
II.4.3. Il controllo delle attività di trasporto su strada.....	109
II.4.4. L'attività di controllo	109
II.4.5. La responsabilità amministrativa e contravvenzionale nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro	116
II.4.6. Misure di miglioramento del controllo.....	117
Capitolo II.5. RAFFORZARE LA COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE	123
II.5.1 Migliorare la reciproca conoscenza dei vari organismi nazionali di controllo	123
II.5.2. Potenziare lo scambio di informazioni a livello europeo	125
II.5.3. SVILUPPARE LA COOPERAZIONE TRA GLI ORGANI DI CONTROLLO.....	131
APPENDICE 1 - TABELLE COMPARATIVE ITALIA/FRANCIA/ROMANIA inerenti tutele, regolamentazioni e conseguenze di natura contributiva.....	139
APPENDICE 2 - Una proposta di questionario per i lavoratori mobili	151
APPENDICE 3 - GLOSSARIO	157

INTRODUZIONE

La presente Guida è stata elaborata nell'ambito del progetto TRANSPO (*Road **T**ransport Sector and **P**osting of Workers*) un progetto pilota finanziato dalla Commissione Europea (DG Occupazione e Affari Sociali) nell'ambito del programma "Working and living conditions of posted workers" (Contract no. VS/2010/0624).

Il progetto, coordinato dall' Istituto Guglielmo Tagliacarne (Fondazione di Unioncamere), è stato attuato nel periodo febbraio-novembre 2011, da un partenariato composto dal Ministero del Lavoro Francese (DG Travail), Ministero del Lavoro Italiano (DG per l'Attività Ispettiva e DG Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro), Ispettorato del Lavoro della Romania.

In Francia, Italia e Romania, TRANSPO ha realizzato seminari informativi, gruppi di lavoro e workshop sul tema dell'applicazione della Direttiva n. 96/71/CE nel trasporto stradale, con il coinvolgimento di ispettori del lavoro e altre autorità ispettive (ministeri dei trasporti, guardia di finanza, polizia stradale, ecc).

Le attività progettuali hanno mirato ad approfondire aspetti normativi ed operativi inerenti i controlli sui lavoratori distaccati nel trasporto stradale, al fine di migliorare l'efficacia dell'azione ispettiva, promuovendo la cooperazione amministrativa a livello nazionale e transnazionale tra le istituzioni competenti.

Questa Guida è, dunque, il frutto della riflessione condotta grazie al coinvolgimento dei funzionari ispettivi coinvolti nel progetto TRANSPO e si propone come strumento informativo ed operativo per tutte le autorità coinvolte nei controlli in materia.

La Guida è il risultato di un gruppo di lavoro italo-francese-romeno e, pertanto, oltre a capitoli specificamente dedicati ai corpi ispettivi nazionali, propone parti incentrate sulla comparazione tra i tre paesi e/o sulle modalità attraverso cui migliorare la condivisione e la cooperazione

transnazionale.

Oltre che nella versione italiana la Guida è disponibile in: inglese, francese, romeno

La Guida è così articolata:

- **Sezione I - L'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA n. 96/71/CE AL TRASPORTO STRADALE: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO:** questa parte della Guida è dedicata a fornire un quadro dei principali aspetti normativi. In particolare:
 - o **il capitolo I.1** è dedicato ad una disamina complessiva sul tema dell'applicabilità della direttiva al settore del trasporto stradale e sulla normativa settoriale concorrente;
 - o **i capitoli I.2, I.3, I.4** approfondiscono gli aspetti normativi nazionali di riferimento in Italia, Francia e Romania.
- **Sezione II - MIGLIORARE L'EFFICACIA DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA :** questa parte della Guida fornisce specifici suggerimenti per l'azione ispettiva. In particolare:
 - o **il capitolo II.1** presenta tre casi ispettivi esemplificativi di alcune fattispecie ricorrenti e propone delle interpretazioni;
 - o **i capitoli II.2; II.3 e II.4** forniscono suggerimenti specifici per le autorità nazionali di controllo di ciascuno dei tre paesi partner (rispettivamente: autorità francesi, autorità italiane, autorità romene);
 - o **il capitolo II.5** propone informazioni, suggerimenti e strumenti per rafforzare la cooperazione transnazionale in materia.

La Guida è, inoltre, arricchita da tre strumenti operativi in appendice:

- Appendice 1: delle tabelle comparative ITALIA/FRANCIA/ROMANIA sulle rispettive tutele,

regolamentazioni e conseguenze di natura contributiva;

- Appendice 2: una proposta di questionario (modulabile e già disponibile in 4 lingue – francese, inglese, Italiano, romeno) da sottoporre, in fase ispettiva, ai lavoratori del trasporto stradale.
- Appendice 3 : un glossario dei termini rilevanti.

Autori e lingua originale di ciascun capitolo

- **Capitolo I.1. Il quadro normativo a livello UE**

Davide VENTURI, Catherine MOSMANN, Annie BADOUARD

Il capitolo è stato redatto in lingua italiana che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo I.2. FRANCIA : il quadro normativo a livello nazionale**

Annie BADOUARD, Julie BEAUSSIER, Jean-Michel CRANDAL, Catherine MOSMANN, Elise TEXIER

Il capitolo è stato redatto in lingua francese che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo I.3. ITALIA: il quadro normativo a livello nazionale**

Davide VENTURI, Massimiliano MURA

Il capitolo è stato redatto in lingua italiana che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo I.4. ROMANIA: il quadro normativo a livello nazionale**

Cătălin ȚACU, Steluța OPRIȘANU, Daniela Eugenia GEORMĂNEANU, Ovidiu Daniel MIHAIU, Valentin Leontin PUȘCAȘ, George Daniel TANASIEVICI, Iulia Ancuța BOTEZAN, Radu Cosmin Nicolae PÂRVU

Il capitolo è stato redatto in lingua romena che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo II.1. Casi Ispettivi**

Massimiliano MURA, Annie BADOUARD, Jean-Michel CRANDAL

Il capitolo è stato redatto in lingua italiana che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo II.2. L'attività ispettiva in FRANCIA**

Catherine MOSMANN

Il capitolo è stato redatto in lingua francese che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo II.3. L'attività ispettiva in ITALIA**

Fabrizio NATIVI, Massimiliano MURA

Il capitolo è stato redatto in lingua italiana che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo II.4. L'attività ispettiva in ROMANIA**

Cătălin ȚACU, Steluța OPRIȘANU, Daniela Eugenia GEORMĂNEANU, Ovidiu Daniel MIHAIU, Camelia Claudia Corina ȘTEF.

Il capitolo è stato redatto in lingua romena che è la lingua che fa fede in caso di divergenze interpretative.

- **Capitolo II.5 Rafforzare la cooperazione transnazionale**

Chantal BRILLET, Catherine MOSMANN, Elise TEXIER, Iolanda GUTTADAURO, Daniele LUNETTA, Fabrizio NATIVI, Daniela Eugenia GEORMĂNEANU, Steluța OPRIȘANU, Cătălin ȚACU.

Il capitolo è stato redatto in lingua francese, ad eccezione de: il paragrafo dedicato al progetto pilota IMI e le parti con informazioni relative all'Italia che sono state redatte in italiano; le parti con informazioni dedicate alla Romania che sono state redatte in lingua romena.

SEZIONE I - L'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA n. 96/71/CE AL TRASPORTO

STRADALE: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

CAPITOLO I.1. IL QUADRO NORMATIVO A LIVELLO UE

I.1.1. La Direttiva n. 96/71/CE: i temi fondamentali nel dibattito europeo in tema di distacco e le prospettive di riforma

Il tema del distacco comunitario, regolato dalla Direttiva n. 96/71/CE, è attualmente al centro di un importante dibattito a livello europeo.

La direttiva n. 96/71/CE è infatti espressione di un equilibrio di interessi comunitari e nazionali che da più parti è ritenuto non più attuale e in larga misura non più corrispondente a criteri di equità. D'altro canto, l'accordo tra i Paesi membri raggiunto nel 1996 rifletteva una situazione politica del processo di aggregazione europea assai differente da quella attuale. Oggi, i Paesi membri dell'Unione sono 27 e non più 15 come nel 1996, e il distacco comunitario appare –o almeno è percepito in alcuni Paesi- come un fenomeno potenzialmente negativo, attraverso il quale si finiscono per legalizzare situazioni di dumping sociale, piuttosto che come un'occasione di espansione dei mercati in grado di garantire maggiori opportunità di commercio e di lavoro.

Alcune delle pronunce della Corte di Giustizia (in particolare la sentenza Viking, C-438/05 del 11.12.2007, e la sentenza Laval, C-341/05 del 18.12.2007) hanno destato la preoccupazione delle parti sociali, e delle organizzazioni sindacali in particolare. Si veda a questo proposito la proposta di revisione della Direttiva formulata dal sindacato europeo ETUC/CES del 31.5.2010⁽¹⁾.

Gli Stati membri, poi, non sempre hanno saputo applicare la direttiva in maniera corretta, ed hanno introdotto ed utilizzato alcune norme nazionali di tipo protezionistico contrarie al Trattato e alla stessa Direttiva. Queste prassi sono state censurate dalla Corte di giustizia: si vedano in particolare le sentenze Ruffert (caso C-346/06, sentenza del 3.4.2008) e Commissione c. Lussemburgo (C-319/06, sentenza del

⁽¹⁾ disponibile sul web all'indirizzo www.etuc.org/IMG/pdf/final-report-ETUC-expert-group-posting-310510-FR.pdf.

19.6.2008).

La stessa Commissione ha promosso una serie di studi che da un lato sono diretti a monitorare il livello di applicazione della Direttiva n. 96/71/CE da parte degli Stati membri (si veda ad esempio il “Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union”⁽²⁾), e dall’altro tendono a verificare l’ipotesi di introduzione di una nuova regolazione europea in tema del distacco transnazionale.

Un elemento ritenuto critico per l’implementazione dell’efficacia della regolazione in materia di distacco comunitario è stato -ed è tuttora- la scarsa cooperazione tra i Paesi membri. Questo fenomeno di reciproco sospetto e diffidenza tra i Governi degli Stati membri ha indotto la Commissione a introdurre nuovi strumenti di cooperazione tra gli Ispettorati del lavoro a livello nazionale. Si veda al riguardo la recente sperimentazione della procedura informatica comunitaria denominata “Sistema IMI”, che ha lo scopo di favorire lo scambio di informazioni tra gli Ispettorati nazionali del lavoro, per un controllo e una efficace repressione delle pratiche elusive della regolazione del distacco comunitario da parte delle imprese che operano su più territori nazionali.

1.1.2. Il quadro regolatorio europeo dei trasporti e la direttiva n. 96/71/CE

Il settore dei trasporti è fortemente regolato sia a livello europeo sia a livello nazionale.

Dal punto di vista dell’operatore di servizi transnazionali di trasporti, infatti, molti dei possibili fattori competitivi tra imprese risultano significativamente regolati. Infatti, la regolamentazione europea riguarda fattori competitivi essenziali per questo mercato, quali le autorizzazioni all’ingresso nel mercato⁽³⁾, i tempi di consegna⁽⁴⁾, il caricamento dei veicoli (divieto di sovraccarico), l’organizzazione aziendale⁽⁵⁾, e

⁽²⁾ Lo studio è pubblicato sul web all’indirizzo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>.

⁽³⁾ Sul punto si veda l’art. 4 del regolamento n. 1072/2009 (“Licenza comunitaria”).

⁽⁴⁾ L’operatività del fattore competitivo relativo alla velocità nei tempi di consegna è fortemente limitata dalla normativa europea in tema di orari di guida e riposi (Reg. CE n. 561/2006), di orario di lavoro (Dir. n. 2002/15/CE), e dalle norme nazionali relative ai limiti di velocità.

⁽⁵⁾ In materia di organizzazione aziendale, ad esempio, si vedano le limitazioni legali all’utilizzo del contratto di noleggio del mezzo (Dir. N. 2006 /1/CE) e la disciplina del cabotaggio (in tema di trasporto di merci si veda il Reg. CE n. 3118/1993 e attualmente il Reg. n. 1072/2009).

naturalmente il costo del lavoro⁽⁶⁾. Pertanto, in considerazione dell'importanza del livello di regolazione del mercato dei trasporti, i temi dell'effettività del rispetto delle norme e quello dei controlli assumono particolare rilievo. Per quanto riguarda specificamente la materia del distacco transnazionale di lavoratori, oggetto della presente trattazione, gli ambiti di maggiore interesse in tema di regolazione e di controlli sono certamente quelli della verifica dei tempi di guida e di riposo, di cui però esiste una normativa specifica comune di portata generale (Reg. CE n. 561/2006), e quello della retribuzione minima applicabile, su cui l'esperienza in tema di controlli appare certamente più limitata.

A livello di regolamentazione comunitaria di settore, il quadro normativo complessivo – almeno con riferimento alle norme che hanno significativo impatto sulla prestazione lavorativa transnazionale degli autotrasportatori- è sintetizzabile come segue.

I rappresentanti delle parti sociali, sia datoriali sia dei lavoratori concordano sul fatto che le prestazioni di servizi di trasporto internazionale sono perlopiù rese nell'ambito di contratti tipici, regolati dalle diverse normative nazionali degli Stati membri, riconducibili al contratto di trasporto (prestazione di servizi avente per oggetto la prestazione tipica del trasporto), e al contratto di spedizione (obbligazione assunta dallo spedizioniere di concludere contratti di trasporto rientrante nell'alveo del mandato senza rappresentanza).

Per quanto riguarda il trasporto di merci, la disciplina legale distingue il trasporto di cose in conto proprio dal trasporto di cose per conto terzi. Per quanto riguarda l'accesso alla professione di autotrasportatore, la disciplina è di fonte comunitaria, e ha visto numerosi interventi di revisione, l'ultimo dei quali è il Regolamento n. 1071/2009 del 21.10.2009 che stabilisce regole comuni riguardanti le regole per l'accesso all'occupazione di autotrasportatore.. Il sistema regolatorio per l'accesso alla professione di autotrasportatore per conto terzi prevede un sistema di requisiti quali l'onorabilità, capacità economica e competenza professionale.

La disciplina per l'accesso alla professione nell'autotrasporto per conto terzi prevede un sistema autorizzatorio basato sui requisiti di onorabilità, capacità finanziaria e idoneità professionale.

Il sistema autorizzatorio a livello comunitario si basa sulla "licenza comunitaria", che abilita al trasporto di

⁽⁶⁾ Sul costo del lavoro si veda proprio, laddove applicabile, la Direttiva n. 96/71/CE sul distacco dei lavoratori.

merci per conto terzi (art. 4 del Regolamento CE n. 1072/2009).

Sempre a livello europeo, per quanto riguarda la documentazione attestante la regolarità del rapporto di lavoro, si è stabilito che i conducenti che sono cittadini extracomunitari debbano possedere, e tenere a bordo, un documento attestante la propria regolarità lavorativa, denominato “attestato del conducente” (Regolamento CE n. 484/2002, e oggi art. 5, Regolamento CE n. 1072/2009). Tale documento non è previsto per i conducenti che sono cittadini dell’Unione Europea, i quali solo nel caso in cui siano alla guida di un mezzo in locazione hanno l’obbligo di tenere a bordo una documentazione idonea ad attestare la regolarità del proprio rapporto di lavoro (Direttiva n. 2006/1/CE).

Al fine di regolare la concorrenza a livello europeo, la disciplina dei tempi di guida massimi e dei riposi obbligatori è disposta dal Regolamento CE n. 561/2006, mentre la disciplina dell’orario di lavoro è disciplinata dalla Direttiva n. 2002/15/CE⁽⁷⁾.

Il trasporto internazionale prevede una disciplina speciale denominata cabotaggio contenuta nel Regolamento n. 1072/2009 (il Regolamento CE n. 1073/2009 disciplina il cabotaggio nel trasporto di persone). Il cabotaggio consiste nella effettuazione, nel caso di ingresso del mezzo con carico, in un periodo massimo di 7 giorni, di un numero massimo di 3 trasporti interni in un Paese diverso da quello di stabilimento, a seguito di un ingresso mediante un trasporto internazionale, seguiti entro il settimo giorno dall’uscita dal territorio di tale Paese; ovvero consiste nella effettuazione di un trasporto interno in un periodo massimo di 3 giorni a seguito di un trasporto internazionale con ingresso nel Paese membro senza carico. Il cabotaggio è una prassi particolarmente importante nell’ambito del trasporto, in quanto in linea generale è vietato effettuare trasporti nazionali in un Paese membro diverso da quello di stabilimento -al di fuori dell’ipotesi del cabotaggio- utilizzando una licenza comunitaria. Questo perché per effettuare questa attività al momento è necessario lo stabilimento, e dunque l’iscrizione all’Albo nazionale degli autotrasportatori, secondo le norme nazionali del luogo di esecuzione dei trasporti.

Una disciplina speciale di livello comunitario è anche prevista per il contratto di locazione del mezzo. (Direttiva n. 2006/1/CE).

⁽⁷⁾ recepita in Italia dal D.Lgs. n. 234/2007.

I.1.3. Questioni aperte in merito alla applicabilità della direttiva distacchi ai trasporti

Molte sono le questioni aperte relative alla applicazione e alla applicabilità della Direttiva n. 96/71 nel settore dei trasporti.

In primo luogo, si osserva che il trasporto su strada non è escluso dal campo di attività della direttiva distacchi, che invece prevede l'esplicita esclusione del lavoro del personale imbarcato nel trasporto marittimo (art. 1.2). Inoltre, il considerando n. 17 del Regolamento n. 1072/2009 in tema di trasporto internazionale di merci annovera il cabotaggio nell'ambito della applicazione della Direttiva n. 96/71 (la medesima disposizione è prevista dal considerando n. 13 del Regolamento n. 1073/2009 per il trasporto di persone). Sulla base di queste disposizioni, dunque, si può sostenere che un sicuro ambito di operatività della Direttiva n. 96/71 sia proprio il cabotaggio, che in effetti contempla un susseguirsi di trasporti nazionali, seppure preceduti da un trasporto internazionale e seguiti dall'uscita del mezzo dal Paese interessato.

A questo punto però la questione che si pone è quella della applicabilità o meno della Direttiva n. 96/71 ai trasporti internazionali. Oppure l'ipotesi del trasporto transnazionale di merci (o di persone) è escluso dalla disciplina della Direttiva n. 96/71? La questione si pone soprattutto con riferimento alle ipotesi, tutt'altro che rare nella pratica commerciale, in cui un lavoratore effettui con regolarità per la propria impresa ripetuti trasporti transnazionali a partire dal Paese di stabilimento dell'impresa verso il medesimo Paese membro diverso da quello di stabilimento (andata e ritorno). In questi casi, si applica la Direttiva distacchi? Infatti, nel tentativo di raccordare la normativa sui distacchi comunitari con la realtà commerciale dei trasporti, il riferimento all'ambito di applicazione della direttiva potrebbe risultare il seguente:

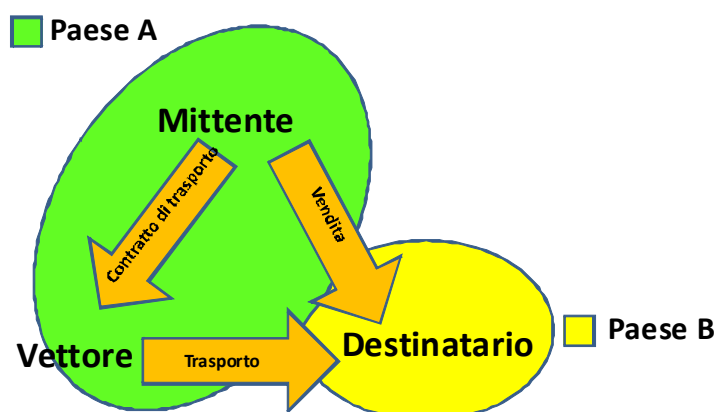
1. Si potrebbe trattare di una prestazione di servizi che avviene mediante un contratto di servizi (trasporto, appalto di servizi di trasporto) tra un mittente/committente e un vettore/appaltatore, in analogia con l'ipotesi di cui all'art. 1.3 a) della Direttiva;
2. In molti casi di ripetuti trasporti transnazionali svolti tra medesimi soggetti tra un Paese A e un Paese B si può rinvenire una rilevante assonanza con l'ipotesi del distacco infragruppo, e

segnatamente all'interno di un gruppo multinazionale che opera nel mercato dei trasporti transnazionali, con riferimento alla previsione di cui all'articolo 1.3 b) della Direttiva. Di fatto, ciò può avvenire anche in esecuzione di sub-contratti di trasporto nei quali vettore e sub-vettore sono stabiliti in diversi Stati Membri.

D'altra parte, poi, è certamente possibile affermare l'applicabilità della Direttiva n. 96/71 nel caso della fornitura di lavoro temporaneo (precisamente di autisti, nel caso che qui interessa) da parte di agenzie di lavoro temporaneo (somministrazione di lavoro) non stabilite nel Paese di esecuzione delle prestazioni. Infatti, in questo caso, appare certa l'applicabilità della Direttiva n. 96/71, essendo questa ipotesi espressamente rientrante nell'ambito della Direttiva medesima (si veda in quanto applicabile al caso in esame l'art. 1.3.c).

Fatte queste premesse di ordine generale, poi, per affrontare in concreto le ulteriori ipotesi di applicazione della direttiva distacchi al trasporto transnazionale, si ritiene necessario adottare un approccio analitico. A questo scopo, si è ritenuto opportuno schematizzare le ipotesi possibili di trasporto transnazionale nei seguenti quattro casi.

Trasporto transnazionale. Caso A)

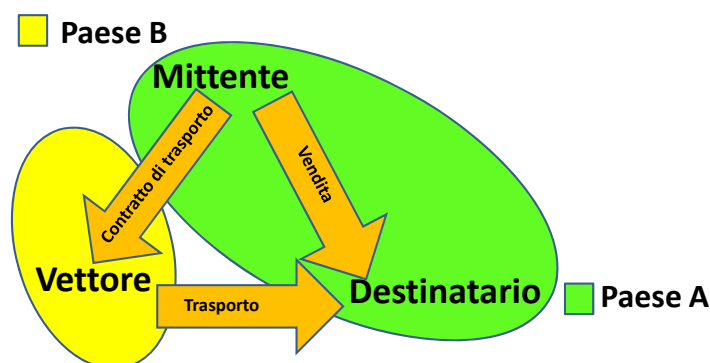


In questa ipotesi le parti del contratto di appalto sono stabilite nel medesimo Paese (Paese A), mentre il destinatario si trova nel Paese B. In termini contrattuali, il destinatario è considerato un terzo beneficiario

rispetto al contratto di trasporto, non essendo egli parte del contratto stesso. Normalmente si verifica che, a completamento dell'operazione economica nella quale si inserisce il contratto di trasporto, tra mittente e destinatario vi sia un contratto transnazionale di vendita che riguarda le merci oggetto del trasporto. Infatti, si osserva che non è necessaria alcuna relazione contrattuale tra vettore e destinatario, in quanto il semplice trasporto tra questi soggetti rappresenta un semplice fatto giuridico (non è raro che la legislazione nazionale dei Paesi Membri consideri il destinatario come un terzo beneficiario rispetto al contratto di trasporto stipulato tra mittente e vettore).

La totalità degli esperti nazionali che hanno condotto la presente ricerca concorda nel ritenere che in questo caso non trovi applicazione la Direttiva n. 96/71, poiché questo caso, che certamente è configurabile come un trasporto transnazionale, non realizza tuttavia una possibile ipotesi di "misura transnazionale" (nel testo normativo in lingua inglese: "transnational provision of services") ai sensi dell'art. 1.3 della Direttiva. Infatti, l'art. 1.3, caso (a), è applicabile ai contratti transnazionali in cui il "destinatario della prestazione di servizi" è un soggetto che opera in un Paese Membro diverso da quello in cui è stabilita l'impresa che opera il distacco. Al contrario, nel caso in esame, le due parti del contratto di trasporto sono stabilite nel medesimo Paese membro. Pertanto, sebbene in questa ipotesi ci si trovi certamente di fronte ad un trasporto transnazionale, tuttavia, esso non integra un'ipotesi di distacco transnazionale di lavoratori ai sensi della Direttiva n. 96/71.

Trasporto transnazionale. Caso B)



Nel caso B si realizza una ipotesi di contratto transnazionale di trasporto (le parti sono stabilite in diversi Paesi Membri) che corrisponde nei fatti ad un trasporto nazionale (carico e scarico della merce avvengono nel medesimo Paese A). D'altra parte questa ipotesi rientra pienamente nel concetto di "misura transnazionale" (nel testo normativo in lingua inglese: "transnational provision of services") definita dall'art. 1.3(a) della Direttiva. Infatti, da un lato le parti del contratto di trasporto sono stabilite in due diversi Paesi Membri, e dall'altro il vettore effettivamente distacca lavoratori in un Paese Membro diverso dal proprio di stabilimento, corrispondendo tale Paese a quello nel territorio del quale opera stabilmente "il destinatario della prestazione di servizi" oggetto del contratto (mittente).

Inoltre, si deve rilevare che il Caso B corrisponde perfettamente alle operazioni rientranti nel cabotaggio, e dunque rientra di diritto nell'ambito di applicazione della Direttiva n. 96/71, come esplicitamente previsto dal Regolamento CE n. 1072/2009, considerando n. 17 (per il trasporto di passeggeri, si veda il Regolamento CE n. 1073/2009, considerando n. 13).

Un'altra osservazione appare rilevante rispetto al caso B: anche qualora si avveri il fatto che il vettore opera al di fuori della regolamentazione comunitaria relativa al cabotaggio (ad es. effettuando più di tre viaggi nel Paese di destinazione in un periodo di 7 giorni), la Direttiva n. 96/71 dovrebbe trovare comunque applicazione, in quanto non c'è collegamento tra la legittimità (o l'illegittimità) delle operazioni di cabotaggio (con eventuale conseguente sanzione del trasgressore) da parte dell'impresa di trasporto transnazionale ed il regime di regolazione dei rapporti di lavoro riguardanti i lavoratori distaccati. Insomma non c'è diretta relazione tra violazione delle regole di trasporto relative al cabotaggio e applicabilità o meno del regime di distacco transnazionale dei lavoratori ai sensi della Direttiva n. 96/71, e pertanto, anche in questa ipotesi, che pur comporta la punibilità dell'impresa di trasporto per cabotaggio irregolare, deve comunque trovare applicazione la Direttiva distacchi con riferimento ai lavoratori interessati.

Trasporto transnazionale. Caso C)**Trasporto transnazionale. Caso D)**

Il Caso C ed il Caso D sono tipici esempi di trasporto transnazionale. Tuttavia, mentre nel Caso C trasportatore e destinatario sono entrambi stabiliti nel medesimo Paese, al contrario nel Caso D i tre soggetti coinvolti: mittente, vettore e destinatario sono stabiliti in tre diversi Paesi Membri.

Con riferimento ad entrambe queste ipotesi la questione che si pone è se nel trasporto transnazionale, soprattutto nel caso in cui vi sia un succedersi regolare e ripetuto di operazioni di trasporto tra i medesimi soggetti, ci si trovi o meno nell'ambito di applicazione della Direttiva n. 96/71.

Al riguardo, sebbene alcuni degli esperti nazionali coinvolti nel progetto, utilizzando argomentazioni di tipo sistematico, ritengano che la Direttiva n. 96/71 dovrebbe trovare applicazione perfino ad ogni singolo trasporto transnazionale (del tipo C e D) per la parte di tragitto che si svolge nel territorio di un Paese Membro diverso da quello di stabilimento, questa soluzione, sebbene potenzialmente fondata in termini giuridico-formali, non appare sufficientemente solida e condivisibile alla totalità degli esperti nazionali incaricati della presente ricerca. D'altra parte, si intende rimarcare che la totalità degli esperti nazionali coinvolti ritiene queste ipotesi di applicazione estensiva della Direttiva n. 96/71 come difficilmente applicabili in concreto, con conseguente difficile effettiva sanzionabilità degli eventuali comportamenti difformi.

Inoltre, dal punto di vista tanto del lavoratore quanto del datore di lavoro interessati, questo caso sembrerebbe meglio inquadrabile nel regime della trasferta internazionale (con relativo diritto del

lavoratore alla relativa indennità ove prevista), piuttosto che in quello del distacco comunitario, proprio alla luce delle difficoltà connesse all'applicazione, per ogni segmento di viaggio - corrispondente al transito sul territorio di un determinato Paese – della legislazione interna di quello Stato.

Infatti, sul piano dell'effettività, anche dal punto di vista degli interessi nazionali del Paese ospitante, particolarmente nel caso di trasporti transnazionali sporadici, quale sarebbe il risultato pratico auspicabile nel forzare le imprese interessate a svolgere calcoli complessi nell'elaborazione di buste paga che dovrebbero tenere conto di minimi retributivi differenti a seconda del Paese in cui viene svolta la prestazione?

In ogni caso, sebbene al momento appaia piuttosto difficile fornire una risposta sicura ed esaustiva alla questione giuridica riguardante l'applicabilità della Direttiva distacchi ai casi sopra richiamati di trasporto transnazionale, sul diverso piano della effettività dell'azione ispettiva sono possibili alcune considerazioni che nascono dall'analisi delle pratiche elusive ed abusive riscontrate nei diversi Paesi coinvolti dal progetto. Nel caso di una "misura transnazionale" (nel testo normativo in lingua inglese: "transnational provision of services") realizzata mediante il trasporto, in particolare nel caso in cui le operazioni di trasporto nel Paese ospite siano regolarmente ripetute nel tempo (ad es. nel caso di sub-vezioni ripetute regolarmente tra le medesime imprese di trasporto, in cui il sub-vettore è stabilito in un Paese diverso dal vettore), al di fuori dell'ipotesi del cabotaggio, in molti casi è possibile riscontrare in concreto le seguenti situazioni:

1. Il vettore sceglie di mantenere la legge nazionale applicabile al contratto di lavoro dei propri dipendenti, pur applicando anche la Direttiva n. 96/71 (in particolare, ad esempio, i minimi retributivi);
2. (nel caso in cui il contratto di lavoro non contenga espressamente la scelta della legislazione nazionale applicabile: art. 8.1 Reg. Roma I) se del caso, l'ispettore del lavoro può considerare applicabile "la legge del paese (...) a partire dal quale il lavoratore abitualmente presta il proprio

lavoro” (art. 8.2 Reg. Roma I, si veda al riguardo il Caso Koelzsch, C-29/2010)⁸;

3. In caso di applicazione abusiva/elusiva delle norme imperative di applicazione necessaria a tutela dei lavoratori secondo l’ordinamento del Paese di esecuzione, queste pratiche potrebbero essere considerate come “lavoro illegale” (ovvero “prestazione/interposizione illegale di manodopera”, a seconda della denominazione del fenomeno a livello nazionale), come nel caso Coquelle, deciso dalla Corte di Cassazione Francese, con sentenza n. 10-82626 del 12.10.2010).

Si osserva infine che le soluzioni di cui ai punti 2 e 3, che possono essere adottate dalle Autorità Nazionali competenti in caso di comportamenti abusivi/illegittimi da parte delle imprese di trasporto, non hanno nulla a che vedere con le disposizioni della Direttiva n. 96/71, e quindi col problema della applicabilità o meno della Direttiva distacchi ai trasporti.

⁸ Il problema della legislazione nazionale applicabile ai lavoratori coinvolti nei trasporti transnazionali all’interno dell’Unione Europea è stato recentemente posto in luce –nonché affrontato ed in parte risolto- dalla Corte di giustizia nel caso Koelzsch (C-29/2010).

Infatti, sebbene il caso Koelzsch non riguardi specificamente il distacco comunitario, tuttavia fornisce certamente importanti indicazioni in materia di legislazione nazionale applicabile al contratto individuale di lavoro nel caso di un lavoratore (un autista) che operi ordinariamente nel trasporto transnazionale di beni su strada (il riferimento alla legge applicabile è all’art. 8 Regolamento Roma I).

In questo caso la Corte precisa: “il Paese in cui il lavoratore, opera in esecuzione del contratto (...) è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, il lavoratore adempie la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro”.

In considerazione di questo tipo di interpretazione ampia da parte della Corte della disposizione del Regolamento Roma I, la legislazione applicabile potrebbe essere quella del Paese “a partire del quale” l’autista esegue la propria prestazione lavorativa transnazionale, e in ogni caso la gran parte di essa.

CAPITOLO I.2. FRANCIA: IL QUADRO NORMATIVO A LIVELLO NAZIONALE

I.2.1. La normativa trasporti

La Francia ha un corpo di leggi e regolamenti relativi ai vari contratti di trasporto che stabilisce condizioni particolari per la realizzazione di talune prestazioni di trasporto.

I.2.1.a. I contratti di trasporto

I contratti di trasporto definiscono le condizioni per la realizzazione del trasporto (luoghi di carico e scarico, il mittente e il destinatario, la natura delle merci trasportate, il prezzo del trasporto), le responsabilità delle parti e i risarcimenti in caso di danni.

I contratti di trasporto nazionali sono disciplinati da disposizioni specifiche del codice di trasporto (articolo da 1432-1 a 1432-14) che fanno riferimento a contratti tipo, generali o specifici, a seconda della natura della merce.

Menzione particolare può essere fatta per due categorie particolari di contratto:

- Il contratto di commissione di trasporto

Il cliente o il "destinatario della prestazione" di trasporto, ai sensi del codice del lavoro, piuttosto che stipulare direttamente un contratto di trasporto con un vettore, può concludere con uno spedizioniere un contratto di commissione di trasporto, disciplinato dagli articoli da L 1432-7 a L 1432-11 del Codice di trasporto. Lo spedizioniere, in seguito, farà in nome proprio un contratto di trasporto con un vettore, diventando, dunque, il mandante.

- Il contratto di subappalto

I contratti di subappalto di trasporto sono disciplinati dalle disposizioni generali in materia di subappalto previste dalla legge del 1975/12/31 e relative al subappalto e dagli articoli 1432-13 e 14 del codice di trasporto che rimandano ad un contratto-tipo definito in via regolamentare.

Nel caso del subappalto, coesistono due contratti:

- un contratto standard di trasporto fra un cliente e una società di trasporto che definisce le condizioni alle quali il trasporto di cui sopra sarà realizzato;
- un contratto di subappalto tra il vettore principale e il vettore del subappalto, che definisce i reciproci obblighi contrattuali di entrambe le parti contraenti. Il subappaltatore esegue il trasporto con mezzi propri e gestisce il trasporto.

I trasporti internazionali in Francia sono, in parte, disciplinati dalla Convenzione di Ginevra del 19/05/1956, concernente il contratto di trasporto internazionale di merci su strada (CMR).

1.2.1.b. I contratti di noleggio di veicoli

Tali contratti di locazione non rientrano nella categoria dei contratti di trasporto propriamente detti, ma possono contribuire alla realizzazione di un trasporto. Una società di trasporto può, infatti, svolgere la sua attività prendendo a noleggio dei veicoli con o senza conducente da una società di noleggio di veicoli che, in Francia, deve essere iscritta al registro dei trasportatori.

Nel caso di noleggio di veicoli con conducente, a differenza dei contratti di subappalto/subvezione, il locatore del veicolo mantiene la gestione del trasporto di cui è responsabile ed è soggetto a un obbligo di risultato. La società di leasing del veicolo con autista fornisce solo un mezzo e una prestazione di servizi. La società di noleggio è responsabile solo per le operazioni di guida ed è soggetta ad un semplice obbligo di fornitura dei mezzi.

La direttiva 84/647/ CEE del 19 dicembre 1984 - sostituita dalla Direttiva n. 2006/1/CE del 18 gennaio 2006 - dava l'opportunità agli Stati membri di prevedere una regolamentazione meno restrittiva per quanto riguarda l'uso sul loro territorio di veicoli noleggiati da società stabilite in un altro Stato membro.

Fino al 2003, la Direttiva n. 84/647 sopra citata non ha dato luogo in Francia a normative speciali.

Con ordinanza del 5 maggio 2003, la Francia ha autorizzato la locazione transfrontaliera veicoli con o senza autista. Detto questo, di fronte alle conseguenze che questa liberalizzazione aveva portato, la Francia ha

bandito la locazione transfrontaliera di veicoli con conducente con un decreto del 12 luglio 2005, confermato dal decreto 2007-751 del 9 maggio 2007.

1.2.1.c. Il cabotaggio

Si tratta di un servizio di trasporto tra due punti situati sul territorio di uno Stato membro effettuata da una società non stabilita in tale Stato. Un' operazione di cabotaggio su strada deve seguire obbligatoriamente un trasporto internazionale.

Il Regolamento CE n. 1072/2009 del 21 ottobre 2009 regola le condizioni di esecuzione del cabotaggio. Esse sono state incluse nella legislazione nazionale agli articoli da L. 3421-3 a L. 3421-6 del Codice dei trasporti e dal decreto 2010-389 del 19 aprile 2010 in materia di cabotaggio nei trasporti su strada e fluviali.

Tale regolamento consente ai vettori titolari di una licenza comunitaria di svolgere:

- in uno Stato membro che è la destinazione finale del trasporto internazionale, tre trasporti di cabotaggio entro un massimo di 7 giorni dall'ultimo scarico delle merci del trasporto internazionale
- in uno Stato membro che non è la destinazione finale del trasporto internazionale, un trasporto di cabotaggio entro un massimo di tre giorni dall'ingresso del veicolo vuoto.

Le imprese di trasporto stabilite fuori della Francia, i cui dipendenti effettuano operazioni di cabotaggio in Francia sono soggette alle regole del distacco ai sensi del Codice del lavoro (articoli da L. 1261-1 al 1263-2 e da 1261-1 R. L. a R 1264 -3 del codice del lavoro).

Il decreto del 19 Aprile 2010 sopra citato ha ammorbidito le regole di dichiarazione preventiva del distacco previste dal codice del lavoro. La dichiarazione preventiva di distacco è richiesta solo quando il conducente lavora in Francia per un periodo superiore o uguale a 8 giorni consecutivi. La maggior parte delle aziende di autotrasporto che distaccano dipendenti in Francia per effettuare trasporti di cabotaggio non dovrà, dunque, presentare questa dichiarazione.

Le aziende di trasporto, autorizzate a fare del cabotaggio in Francia, ma che non soddisfano le condizioni stabilite dal codice di trasporto si rendono colpevoli di cabotaggio illegale che è un crimine punibile con una

multa di € 15 000.

I.2.2. La regolamentazione sul distacco

Nell'ambito del recepimento della Direttiva n. 96/71/CE, articoli da L. 1261-1 a L. 1263-2 e da R. 1261-1 a R. 1264-3 del Codice del lavoro, generati dall'articolo 89 della legge n. 2005-882 del 2 agosto 2005 in favore delle piccole e medie imprese e dal decreto n. 2007-1739 del 11 dicembre 2007 emesso in virtù di detta legge, stabiliscono le regole applicabili in Francia al distacco transnazionale dei lavoratori. La Circolare DGT 2008/17 del 5 ottobre 2008 sul distacco transnazionale di lavoratori in Francia nel quadro di una prestazione di servizi, specifica le modalità di applicazione di tali disposizioni.

Il distacco, ai sensi della direttiva del 1996, copre tutte le situazioni in cui è coinvolta una società regolarmente stabilita in uno Stato membro che interviene in un altro Stato membro su base temporanea con i propri dipendenti.

Dei quattro casi di distacco ai sensi della direttiva del 1996, il distacco effettuato nel quadro dell'esecuzione di un contratto di prestazione di servizi è quello che può essere applicato in priorità ai trasporti internazionali su strada⁹.

In questo contesto, il distacco comporta la realizzazione di un trasporto internazionale, nell'ambito di un contratto stipulato da una società di trasporto (datore di lavoro), regolarmente stabilita in uno Stato

⁹Per chiarezza, gli altri casi di distacco ai sensi della direttiva 96/71 sono la messa a disposizione da parte di un'agenzia di lavoro temporaneo e la mobilità intra-gruppo. Il codice del lavoro distingue anche la situazione del distacco per conto proprio (cfr. articolo L. 1262-1, 3), che potrebbe verificarsi nel settore dei trasporti internazionali, quando una singola azienda agisce sia come impresa di trasporto, sia come mittente.

membro, con un "destinatario del servizio" (mandante), costituito ed operante in un altro Stato membro.

Le specifiche del distacco sono:

- il distacco dei lavoratori è per sua natura temporaneo: le norme, tuttavia, non fissano una durata massima per il distacco, che può variare da un giorno a diversi mesi a seconda della missione assegnata al lavoratore distaccato;
- il rapporto di lavoro deve essere stato instaurato precedentemente al distacco dei dipendenti (e deve continuare fino alla fine del periodo di distacco) e il rapporto di subordinazione deve essere mantenuto per tutta la durata del distacco dei dipendenti;
- l'impresa affidataria del servizio deve dimostrare una significativa attività nello Stato membro in cui è stabilita.

I datori di lavoro stabiliti fuori della Francia, durante il periodo di distacco di propri dipendenti in Francia, devono rispettare la normativa francese nelle seguenti materie:

- libertà individuali e collettive nel rapporto di lavoro;
- discriminazioni e parità professionale tra donne e uomini;
- Protezione della maternità, congedo di maternità e paternità, congedi per eventi familiari;
- condizioni di messa a disposizione e garanzie dovute ai dipendenti dalle agenzie di lavoro temporaneo;
- esercizio del diritto di sciopero,
- orario di lavoro, riposi compensativi, giorni festivi, ferie annuali retribuite, ore di lavoro e lavoro notturno per i giovani lavoratori
- condizioni di assoggettamento alle casse ferie e congedi;
- salario minimo e pagamento degli stipendi, comprese le maggiorazioni per il lavoro straordinario;
- norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, età minima di ammissione al lavoro, lavoro minorile;
- lavoro illegale.

Le "regole francesi" includono:

- le leggi e i regolamenti,
- le disposizioni derivanti da accordi e contratti collettivi applicabili ai dipendenti francesi che esercitano un'attività simile a quella esercitata dai dipendenti distaccati.

1.2.3. Alcuni commenti in merito all'attuazione della normativa

I seminari regionali e i gruppi di lavoro organizzati nell'ambito del progetto TRANSPO hanno permesso di focalizzare un certo numero di commenti, di seguito riassunti, in merito all'attuazione della normativa sul distacco nel settore del trasporto stradale.

a. Le difficoltà di coordinamento tra la normativa in materia di trasporto stradale e quella in materia di distacco

Da un lato, il diritto dei trasporti in generale, non è efficace per determinare lo status sociale dei conducenti. Principalmente perché regola gli aspetti commerciali delle operazioni di trasporto e precisa le condizioni per la loro realizzazione, ma con l'unico punto di riferimento del veicolo o del suo carico.

D'altra parte, il diritto dei trasporti e il diritto sociale necessitano di essere meglio coordinati per lottare più efficacemente contro la frode.

Le specifiche del contratto di lavoro dei lavoratori mobili devono avere criteri specifici per la determinazione del luogo abituale di esercizio dell'attività, e nel caso questa si eserciti in più di un territorio, il diritto del lavoro territorialmente applicabile. Sia la Corte Suprema Francese, sia la Corte di giustizia europea hanno stabilito tali criteri. I criteri permettono in Francia di applicare le norme francesi a contratti appartenenti ad altri sistemi nazionali: ciò costituisce uno strumento efficace contro la frode.

b. La Direttiva n. 96/71 si iscrive in un quadro preciso, che non permette di includere tutte le prestazioni

transnazionali di servizi, in particolare nel settore del trasporto.

Le discussioni hanno riguardato da un lato, il campo di applicazione della direttiva al settore dei trasporti (b.1.), e in secondo luogo, l'efficacia del controllo della sua attuazione (b.2.).

b.1. Per quanto riguarda l'applicazione della direttiva 96/71, due questioni sono state particolarmente dibattute:

(i) Il trasporto internazionale con situazioni di "transito" di corta durata di un conducente su uno o più territori nazionali entra nel campo di applicazione della direttiva?

Va precisato che il trasporto internazionale alla luce della normativa europea e internazionale, è definito come il trasporto di beni a titolo oneroso con un veicolo i cui luoghi di carico e scarico si trovano in due diversi stati.

La qualifica di trasporto internazionale è, dunque, indipendente dalla natura dei contratti che permettono di realizzarla.

(ii) Le prestazioni del trasporto merci possono essere considerate come delle forniture di servizi ai sensi della Direttiva n. 96/71/CE?

La normativa inerente il distacco transnazionale si riferisce ad un contratto concluso tra un prestatore di servizi stabilito in un paese e una impresa destinataria della fornitura del servizio di trasporto stabilita nel territorio di un altro paese. Tuttavia, la realizzazione di un'operazione di trasporto internazionale su strada implica la coesistenza di diversi contratti.

Come minimo, tre contratti devono essere conclusi per una operazione di trasporto internazionale di merci, in particolare:

- un contratto di vendita o di messa a disposizione di merci stipulato tra un mandante e un cliente finale (impresa, ecc...);
- un contratto di trasporto tra il mandante e una società di trasporti;
- un contratto di lavoro stipulato tra la società di trasporti e il conducente del veicolo.

Inoltre, a seconda della situazione, uno o due contratti possono essere aggiunti a questi contratti:

- un sub-contratto tra un vettore principale e un sub-vettore
- un contratto di noleggio di un veicolo tra il vettore (o subappaltatore) e una impresa di noleggio di veicoli con autista.

Sono state, quindi, evidenziate due questioni principali:

- *Quali di questi contratti possono o devono essere considerati come caratterizzanti la prestazione di servizi nel quadro del distacco, ai sensi della direttiva CE 96/71?*
- *A quali condizioni la prestazione di servizi comporta l'applicazione delle disposizioni della Direttiva n. 96/71?*

b.2. Per quanto riguarda l'efficacia del controllo sulla applicazione della direttiva, diverse difficoltà sono state evidenziate.

- L'intervento di più organi di controllo, con obiettivi, pratiche e competenze diverse, può essere un limite per l'efficacia di questi ultimi. I controllori dei trasporti terrestri e le forze di polizia e gendarmeria sono competenti per i controlli su strada, mentre gli ispettori del lavoro sono competenti a effettuare ispezioni nelle aziende. In realtà è il controllo

incrociato dei dati provenienti da tutti questi tipi di controlli che permette di lottare efficacemente contro la frode.

- Il controllo del rispetto delle regole di protezione minima, in particolare nel settore sociale, suppone di essere in grado di identificare nel tempo e nello spazio la presenza di un conducente sul territorio nazionale. Questa individuazione è facilitata nel trasporto su strada dai fogli di registrazione (tachigrafo), che permettono di controllare l'orario di lavoro.

Per contro, è più difficile controllare il salario di un conducente distaccato (come per tutti i dipendenti distaccati, indipendentemente dal loro settore di attività).

Le buste paga sono generalmente rilasciate alla fine di ogni mese e non sono, dunque, disponibili in particolare durante i controlli su strada. La procedura per ottenere questi fogli può anche essere dissuasiva rispetto agli investimenti che essa richiede per pochi giorni o addirittura ore di presenza di un conducente sul territorio dello Stato competente per il controllo (sia che si tratti di cabotaggio che di transito, le prove raccolte durante controllo sono destinate ad essere trasmesse alle autorità competenti degli altri paesi).

In questo contesto, lo sviluppo di una guida specifica inerente i controlli nel settore del trasporto stradale è stato salutato come un'utile iniziativa per ottimizzare i controlli e per una più efficace lotta contro la frode.

1.2.4. Alcune proposte conclusive

Da queste osservazioni e domande, è emerso come la realizzazione di trasporti internazionali non sempre dà luogo al distacco (come definito nella direttiva) del conducente che fornisce il trasporto nei paesi attraversati, a partire dal paese in cui il suo datore di lavoro è stabilito, fino al paese in cui si trova il cliente finale e dove il carico verrà consegnato.

L'elemento chiave da considerare nel determinare se una prestazione di trasporto può essere considerata

come una prestazione transnazionale di servizi ai sensi della direttiva 96/71, e dare luogo al distacco del conducente, è la situazione delle parti contraenti (le parti del contratto di trasporto).

a. Caso in cui il mittente e il vettore sono stabiliti nello stesso Stato

Se il cliente e il vettore (datore di lavoro) sono stabiliti nello stesso Stato, non si applica la direttiva sul distacco, anche se si tratta di un contratto di trasporto internazionale (in realtà, questa ipotesi non corrisponde a nessun caso di distacco ai sensi della direttiva del 1996). In questo caso, il diritto sociale applicabile al conducente è quello dello stato su cui sono stabiliti il datore di lavoro e il mittente.

b. Caso in cui il mittente e il vettore si trovano in due Stati diversi

Diverse soluzioni possono essere proposte per quanto riguarda il diritto del lavoro applicabile al conducente.

- Prima soluzione: l'applicazione delle norme del nocciolo duro della direttiva 96/71/CE del paese in cui è stabilito il mittente.

Se il mittente (che è il destinatario della prestazione del servizio di trasporto), è stabilito in uno Stato diverso da quello in cui è stabilito il vettore, si può applicare la direttiva 96.

Dal momento che sono più favorevoli per il conducente, si potrebbe considerare che le regole del diritto del lavoro (nelle materie fondamentali elencate nella direttiva) dello Stato di stabilimento del Committente si applicano a tutta l'operazione di trasporto nella sua globalità, indipendentemente dallo stato in cui vengono consegnati i beni (al cliente che ha comprato la merce), e quali che siano gli Stati attraversati in transito al momento del trasporto.

- Seconda soluzione: applicazione delle norme del diritto del lavoro del paese in cui è stabilito il vettore datore di lavoro del conducente.
- Terza soluzione: applicazione delle norme del diritto del lavoro del paese in cui il conducente ha il centro effettivo delle sue attività (ai sensi della sentenza Koelzsch Corte di giustizia europea che interpreta l'articolo 8-2 del Regolamento CE n. 593/2008, detto "ROMA 1" sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali).

Nessuna delle soluzioni sopra sintetizzate è quella "ideale": esse tuttavia possono condurre tutte e tre a pratiche di dumping sociale più o meno difficili da controllare e contenere.

Ognuna di queste soluzioni può incentivare i vettori ad una localizzazione di tutte o parte delle loro attività in paesi con costi del lavoro più bassi.

Se la prima ad un lato favorisce una certa eguaglianza di concorrenza nella scelta del vettore da parte del cliente, dall'altro lato particolare attenzione per controllare la realtà dello stabilimento del mittente (di difficile attuazione).

La seconda soluzione offre maggiori opzioni di controllo dal momento che può trattarsi di filiali fittizie che eseguono solo un servizio di agenzia di collocamento. In questo caso, i vettori possono essere sanzionati. Se la filiale ha sede in un paese dell'UE, sono immediatamente applicabili le norme UE in materia di accesso alla professione. Il Regolamento CE n. 1071/2009 ha aggiunto una condizione: l'obbligo di stabilire la conformità con una serie di criteri che indicano che si tratta di una vera e propria società e non di una filiale fittizia.

La terza opzione sembra la più operativa in termini di controllo, dal momento che la sentenza Koelzsch 15/03/2011 ha già dato chiari criteri per individuare con precisione il "centro effettivo" dell'attività dei dipendenti (paese in cui il lavoratore riceve istruzioni sulla sua missione e organizza il suo lavoro, dove si trovano gli strumenti di lavoro, dove il lavoratore torna dopo la sua missione), sul criterio della "base operativa", che esiste nel settore del trasporto aereo.

Tuttavia, anche se fosse adottata questa soluzione, le aziende di trasporto potrebbero scegliere di "localizzare" i loro conducenti in paesi che presentano un ridotto costo del lavoro (con la creazione di posti di parcheggio riservati, dai quali i conducenti riceveranno le loro istruzioni, e effettueranno le loro prestazioni di trasporto).

c) Caso in cui l'azienda di trasporto subappalti la fornitura di trasporti internazionali ad una società stabilita

in un quarto stato.

In generale, in caso di subappalto di trasporto (come nel caso di noleggio con conducente), il distacco deve riguardare il dipendente di un datore di lavoro (il subappaltatore o il locatore del veicolo), istituito in uno Stato diverso da quello del beneficiario del servizio di trasporto.

Sembra coerente ritenere che il beneficiario del servizio di trasporto è, nel caso di subappalto, la società di trasporto principale.

Pertanto, in termini di diritto del lavoro applicabili, le tre soluzioni presentate al punto b. possono essere attuate in caso di subappalto come segue.

- Prima soluzione: l'applicazione delle norme del nucleo duro (come definito nella direttiva) dello Stato in cui è stabilita la società principale di trasporto (beneficiario del servizio di trasporto).
- Seconda soluzione: applicazione delle norme del diritto del lavoro dello Stato in cui è stabilito il subappaltatore (datore di lavoro del conducente).
- Terza soluzione: applicazione delle norme del diritto del lavoro dello Stato in cui ha sede il centro reale dell'attività del conducente (ai sensi dell'articolo 8-2 del regolamento Roma 1, come interpretato dalla Corte di giustizia europea - sentenza Koelzsch 15/03/2011).

Analogamente, nel caso di noleggio con conducente, il beneficiario del servizio di trasporto sarebbe, secondo il caso, l'azienda di trasporto o il subappaltatore.

CAPITOLO I.3. ITALIA: IL QUADRO NORMATIVO A LIVELLO NAZIONALE

I.3.1. Cenni sul mercato del trasporto stradale

All'avvio del progetto TRANSPO, si è provveduto ad effettuare alcune interviste qualitative ad esponenti delle parti sociali¹⁰ - rappresentanti delle imprese di trasporto e rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori - al fine di acquisire un quadro d'insieme del mercato nazionale dei trasporti ed individuarne le criticità con riferimento ai problemi di applicazione della direttiva n. 96/71/CE.

Dalla descrizione fornita dai soggetti intervistati emerge una situazione del mercato dei trasporti su strada in Italia piuttosto complessa e certamente critica.

Un problema rilevante rilevato dalle Organizzazioni Sindacali riguarda la presenza di autotrasportatori provenienti da diversi Paesi della Unione Europea di cui di fatto –anche in caso di controlli su strada- non si conosce la regolarità del rapporto di lavoro né il regime retributivo effettivamente applicato agli autisti.

In particolare, le Organizzazioni Sindacali fanno presente che un problema fondamentale è rappresentato dal fatto che la concorrenza ormai si realizza –sia tra operatori interni ma viepiù tra operatori interni e operatori comunitari- principalmente sulla base della variabile del costo del lavoro. Si denuncia in particolare che, dati una serie di costi fissi da parte delle imprese di trasporto, come ad esempio il costo dei mezzi e il costo del carburante, le politiche di prezzo siano ormai di fatto determinate sulla base del solo costo del lavoro, con diffuso utilizzo di prassi di lavoro sommerso o comunque irregolare. La cosa appare particolarmente rilevante a livello di trasporti transnazionali e di cabotaggio, laddove il trasportatore comunitario di fatto gode di regimi retributivi vantaggiosi, e di controlli su strada spesso sostanzialmente inefficaci in tema di verifica della regolarità del rapporto di lavoro.

Sulla capacità di competizione, poi, incide certamente la dimensione del mercato del trasporto in Italia in termini di elevato numero di operatori (190.000 imprese) e di limitata dimensione degli stessi.

In sostanza, si lamenta dalle Organizzazioni Sindacali una forte presenza di fenomeni di sfruttamento (richiesta costante di ore di guida oltre i limiti legali) e di auto-sfruttamento (padroncini). Questi fenomeni,

(10) A tal fine si ringraziano per la collaborazione: ANITA, FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, UETR.

già presenti nel mercato interno, sembrano acuiti dalla presenza sul territorio di autotrasportatori comunitari, che finiscono per incidere significativamente sull'offerta di servizi proprio facendo leva sul differenziale del costo del lavoro.

Le parti sociali, ed in particolare i sindacati dei lavoratori, vedono quindi con favore ed interesse l'iniziativa di un lavoro di verifica sull'applicabilità delle norme di cui alla direttiva n. 96/71/CE al settore dei trasporti su strada. Ciò al fine di contribuire alla trasparenza sul sistema delle regole da rispettare da parte di tutti gli operatori (anche internazionali), e al fine di rendere più efficaci i controlli da parte delle autorità competenti.

1.3.2. I contratti commerciali di trasporto

Un approfondimento necessario ai fini della presente trattazione riguarda gli strumenti contrattuali che di fatto vengono utilizzati dalle imprese di trasporto.

1.3.2.1 Il contratto di trasporto

Il contratto principale che viene utilizzato nel trasporto di merci su strada è certamente il contratto di trasporto, disciplinato nel diritto interno dall'art. 1678 del codice civile. Si tratta di un contratto speciale tipico che rientra nel novero dei contratti di prestazione di servizi, il cui oggetto è costituito dal trasporto.

Alcune osservazioni sono necessarie. Trattandosi di un contratto tipico, esso è esplicitamente disciplinato dalla legge, e si ritiene che ad esso potrebbero non essere applicabili (soprattutto per l'esiguità di pronunce giurisprudenziali in tal senso) istituti che regolano contratti analoghi ma distinti e dunque differenti, come ad esempio la disciplina sulla solidarietà legale, non derogabile dalle parti (art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003), che disciplina il contratto di appalto. L'interpretazione negativa si potrebbe basare sull'argomentazione letterale, che incardina quel regime di solidarietà nella disciplina del contratto di appalti, senza che dalla legge emerga l'intento di estenderne il regime ad altri contratti di scambio di servizi, come è il caso del trasporto. Sul punto si rimanda al successivo approfondimento al termine di questo capitolo.

Inoltre, si osserva che il contratto di trasporto presenta caratteristiche proprie rilevanti ai fini del rinvenimento di eventuali responsabilità presso soggetti diversi dall'obbligato principale. Infatti, per sua natura il contratto di trasporto vincola un soggetto (trasportatore) a effettuare uno o più trasporti per conto di un altro soggetto (mittente). Il destinatario del trasporto, a sua volta, non necessariamente coincide col mittente, ma spesso è un terzo estraneo al vincolo contrattuale. In questo caso, il destinatario è un terzo beneficiario di una vera e propria obbligazione a favore del terzo.

Inoltre, è tipico della prassi commerciale il sub-contratto di trasporto, o subvezione. La giurisprudenza che finora si è pronunciata sulla natura del sub-contratto di trasporto si è espressa a favore della riconduzione di questo nell'alveo del contratto principale di trasporto. Pertanto, la disciplina applicabile al subcontratto di trasporto è quella del contratto di trasporto.

Si osserva al riguardo anche il fatto che l'obbligazione tipica del contratto di trasporto è "l'obbligo di trasferimento"⁽¹¹⁾ di persone o cose, a nulla rilevando, ai fini della qualificazione del contratto, il fatto che il trasportatore si obblighi al trasporto in prima persona o facendo ricorso a altro trasportatore per l'esecuzione del contratto.

1.3.2.2. Il contratto di spedizione

Il contratto di spedizione, disciplinato nel nostro diritto interno dagli artt. 1737 e seguenti del codice civile, è un contratto mediante il quale un soggetto (spedizioniere) si obbliga a concludere un contratto di trasporto in nome proprio e per conto dell'altro contraente (mandante). L'oggetto dell'obbligazione è la conclusione di un contratto di trasporto. Si tratta di un contratto tipico speciale che rientra nell'alveo del mandato (art. 1703 del codice civile), e pertanto ontologicamente estraneo al contratto di appalto.

Lo spedizioniere, dunque, sebbene è certamente un soggetto essenziale nella filiera del trasporto, nella maggior parte dei casi rimane sostanzialmente estraneo alla vicenda contrattuale del trasporto, e certamente è estraneo rispetto alla regolarità della gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti del trasportatore che ha eseguito il trasporto stesso.

⁽¹¹⁾ Così M. Riguzzi, *Tipologia di contratti nel trasporto e nella spedizione delle merci*, in AA.VV. *Autotrasporto di merci*, Egaf 2011, 180.

Eppure, nel caso di attività ispettiva in materia di lavoro, si deve tenere presente il fatto che lo spedizioniere può materialmente assumere in prima persona l'obbligazione del trasporto, rientrando quindi pienamente nella filiera del trasporto, secondo quanto disposto dall'art. 1741 del codice civile a riguardo della funzione di spedizioniere vettore.

1.3.2.3. Il contratto di logistica

Sempre più rilevante ai fini di realizzare politiche di "global service" è la tendenza del mercato ad accorpere più servizi in un'unica transazione contrattuale, con l'evidente beneficio da parte delle imprese committenti di avere un unico interlocutore per i servizi di cui si è decisa l'esternalizzazione. Ai fini di questo lavoro assume sempre maggiore importanza il cd. "contratto di logistica", che ricomprende una serie di servizi che comprendono normalmente, oltre alla gestione del magazzino e delle relative operazioni di carico e scarico, anche il trasporto, e le attività amministrativa di organizzazione e gestione del trasporto stesso.

E' assai rilevante notare al riguardo il fatto che il "contratto di logistica", a differenza dei precedenti, non è un contratto tipico, ma è espressione della libertà delle parti di cui all'art. 1322, comma 2, del codice civile.

Non trattandosi di un contratto tipico, si può legittimamente ritenere che al contratto di logistica si possano applicare sia la disciplina del contratto di trasporto, che è parte dell'obbligazione assunta dal "services provider", sia quella del contratto di appalto, che rappresenta l'altra parte delle obbligazioni assunte dallo stesso⁽¹²⁾. In questo senso, nel caso di applicazione di questo tipo di contratto, potrebbe operare anche la disciplina relativa alla responsabilità solidale ai sensi dell'art. 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003. La questione, in sede ispettiva, dovrebbe essere analizzata caso per caso, verificando in concreto la prevalenza della prestazione di servizi rispetto all'attività di trasporto.

⁽¹²⁾ Del tutto differente è la seguente ipotesi: una giurisprudenza minoritaria di merito ha ritenuto configurabile un tipo contrattuale denominato "appalto di servizi di trasporto", che si realizzerebbe nel caso nel quale all'attività di trasporto si aggiungano altre attività ausiliarie rilevanti in quanto dedotte nel contratto. La figura in questione appare per la verità alquanto controversa e quindi di non condivisibile configurabilità, in quanto la disciplina generale dell'appalto di servizi verrebbe sostanzialmente a sovrapporsi alla disciplina speciale del trasporto, senza che sia sufficientemente chiaro il confine tra appalto di servizi e trasporto.

1.3.2.4. Il contratto di locazione (o noleggio)

Le imprese di trasporto di merci per conto terzi, o per conto proprio, possono effettuare le loro operazioni mediante l'utilizzo di veicoli acquisiti in locazione.

Il contratto di locazione è, innanzitutto, disciplinato dal codice civile che, all'art. 1571 c.c. lo definisce come *"il contratto col quale una parte si obbliga a far godere all'altra una cosa mobile o immobile per un dato tempo, verso un determinato corrispettivo"*.

Inoltre, nella specifica materia della circolazione stradale, rileva, per il diritto interno, la disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 286/1992 (Codice della strada) in materia di destinazione ed uso dei veicoli, in particolare:

- l'art. 82, dove è previsto che *"i veicoli possono essere adibiti (...) a uso di terzi"* e che *"si ha l'uso di terzi quando un veicolo è utilizzato, dietro corrispettivo, nell'interesse di persone diverse dall'intestatario della carta di circolazione. Negli altri casi il veicolo si intende adibito ad uso proprio"*. È, altresì, espressamente previsto che, tra le altre operazioni di trasporto, rientrino nella disciplina dell'uso di terzi la *"locazione senza conducente"* e il *"servizio di trasporto di cose per conto terzi"*;
- l'art. 84, dove è stabilito che *"un veicolo si intende adibito a locazione senza conducente quando il locatore, dietro corrispettivo, si obbliga a mettere a disposizione del locatario, per le esigenze di quest'ultimo, il veicolo stesso"*. Inoltre, con riferimento ai trasporti internazionali tra Stati membri delle Comunità europee, l'utilizzo di veicoli locati senza conducente è ammessa a condizione che i veicoli locati *"risultino immatricolati o messi in circolazione conformemente alla legislazione dello Stato membro"*¹³;
- l'art. 88, secondo il quale *"un veicolo si intende adibito al trasporto per conto terzi quando l'imprenditore si obbliga, dietro corrispettivo, a prestare i servizi di trasporto ordinati dal mittente"*.

Nell'ambito del trasporto transnazionale comunitario di merci, il contratto di locazione è regolato dalla Direttiva 2006/1/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, secondo la quale dal punto di vista

⁽¹³⁾In ambito nazionale opera il dettato dell'art. 84, comma 3, secondo il quale *"l'impresa italiana iscritta all'albo degli autotrasportatori di cose per conto terzi e titolare di autorizzazioni può utilizzare autocarri, rimorchi e semirimorchi, autotreni, ed autoarticolati muniti di autorizzazione, acquisiti in disponibilità mediante contratto di locazione ed in proprietà di altra impresa italiana iscritta all'albo degli autotrasportatori e titolare di autorizzazioni"*.

macroeconomico, l'utilizzazione dei veicoli noleggiati consente, in talune situazioni, una ripartizione ottimale delle risorse limitando lo spreco dei fattori di produzione, mentre dal punto di vista microeconomico, tale possibilità introduce un elemento di elasticità nell'organizzazione del trasporto ed incrementa in tal modo la produttività delle imprese.

Per questo, la normativa comunitaria sulla locazione si basa su regole semplici che consentono, a ciascuno Stato membro l'utilizzazione nel suo territorio, ai fini del traffico tra Stati membri, di veicoli presi a noleggio da imprese stabilite nel territorio di un altro Stato membro. Le condizioni da rispettare in materia, stabilite dall'art 2, par. 1, della Direttiva citata, sono:

- il veicolo deve essere immatricolato, o messo in circolazione conformemente alla legislazione dello Stato di stabilimento dell'impresa locatrice;
- il contratto di locazione deve avere ad oggetto il solo veicolo e non anche il conducente (c.d. divieto di nolo a caldo). Il divieto in parola è violato anche se, per ipotesi, al contratto di locazione del veicolo sia affiancato un contratto di servizio concluso con la stessa impresa e riguardante il personale di guida o di accompagnamento;
- il veicolo noleggiato deve essere posto esclusivamente a disposizione dell'impresa che lo utilizza¹⁴, per la durata del contratto di noleggio e deve essere guidato dal personale proprio dell'impresa che lo utilizza.

L'osservanza delle suddette condizioni deve essere dimostrata, secondo quanto disposto dall'art. 2, par. 2, mediante la tenuta a bordo del veicolo della seguente documentazione:

- il contratto di noleggio o estratto autentificato del contratto da dove risultino le generalità del noleggiante e del noleggiatore, la data e la durata del contratto e l'identificazione del veicolo, oppure, qualora non sia il conducente a noleggiare il veicolo,
- il contratto di lavoro del conducente o l'estratto autentificato del contratto, dal quale risultino le generalità del datore di lavoro, del dipendente, la data e la durata del contratto di lavoro, o un prospetto di paga recente.

¹⁴ Si badi che, secondo il diritto comunitario, solo il soggetto utilizzatore del veicolo deve essere un'impresa autorizzata all'esercizio dell'attività di trasporto su strada di merci.

La documentazione attestante il rispetto della normativa comunitaria sul noleggio di veicoli può essere sostituita da un documento equivalente rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro (art. 2, par. 3).

Ciascuno Stato membro, una volta rispettate le condizioni di cui sopra, può disciplinare la materia della locazione dei veicoli per il trasporto di merci su strada, in modo tale da consentire alle imprese nazionali di utilizzare, alle stesse condizioni dei veicoli di loro appartenenza, veicoli noleggiati, immatricolati o messi in circolazione conformemente alla legislazione vigente nel proprio territorio (art.3, par. 1).

Come si vedrà nella lettura dei casi concreti, il contratto di locazione dei veicoli¹⁵ si presta, nel settore dell'autotrasporto, a forme di elusione in materia giuslavoristica difficilmente contrastabili, visto il *favor* comunitario per la fattispecie del noleggio e l'estrema mobilità (e dunque "inafferrabilità") che caratterizza le operazioni nel settore economico in esame. Rilevante è il fenomeno dell'irregolare costituzione e gestione di numerosi rapporti di lavoro con il personale conducente comunitario ed extracomunitario, utilizzato da imprese italiane che concedono in noleggio – spesso fittiziamente - veicoli di loro proprietà a – non sempre reali – imprese di trasporto non stabilite in territorio italiano.

I.3.3. Problemi di applicazione della Direttiva n. 96/71/CE in Italia e questioni aperte dal D. Lgs. n. 72/2000.

Con l'emanazione del D. Lgs. n. 72/2000 l'Italia ha recepito la direttiva n. 96/71/CE. Al riguardo, si precisa che le sentenze della Corte di Giustizia - negli ultimi anni - hanno fortemente circoscritto l'ambito di intervento dei legislatori nazionali, riaffermando il primato dei principi comunitari di libera circolazione dei servizi e di libertà di stabilimento, che sono alla base delle disposizioni contenute nella direttiva n. 96/71/CE sul distacco comunitario.

Si ricorda che l'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 72/2000 prevede l'applicazione "durante il periodo di distacco, delle medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori

¹⁵ Per un approfondimento sulla locazione di veicoli nell'autotrasporto di merci, v. S. Scardaci, in AA. VV., Autotrasporto di merci, Egaf, Forlì, 2011, pp. 135-141.

comparativamente più rappresentative a livello nazionale”, senza alcun riferimento alle specifiche materie di cui alla direttiva.

In proposito si evidenzia che nel caso Ruffert (C-346/06, sentenza del 3.4.2008) la Corte di Giustizia ha chiaramente affermato che il principio di applicazione della contrattazione collettiva universalmente applicabile del Paese di esecuzione delle prestazioni in regime di distacco (art. 3.1 della direttiva) deve essere inteso in senso restrittivo (anche il principio di cui all’art. 3.7 della direttiva, di apertura alla legislazione di maggiore tutela deve essere inteso in senso restrittivo). Poi, nel caso Commissione c. Lussemburgo (C-319/06, sentenza del 19.6.2008), la Corte ha ritenuto che il concetto di ordine pubblico internazionale, più ristretto di quello di ordine pubblico interno, deve essere armonizzato coi principi comunitari, e dunque la sua applicazione può essere oggetto di sindacato da parte della stessa Corte di Giustizia.

Quindi, le materie previste dall’art. 3.1 della direttiva, per cui è possibile applicare le disposizioni normative e la contrattazione collettiva di applicazione generale del Paese in cui si esegue la prestazione lavorativa nel caso del distacco comunitario, sono da intendere come tassative, in quanto rappresentano una eccezione al principio generale di libera determinazione delle parti della legislazione applicabile al rapporto di lavoro individuale (art. 8 Regolamento Roma I), e dunque non sono suscettibili di interpretazione analogica.

Altra osservazione da formulare riguarda la norma speciale sulla responsabilità solidale di cui all’art. 3, comma 3, D. Lgs. 72/2000, in quanto la stessa sembrerebbe doversi interpretare alla luce del vigente regime generale di responsabilità solidale nell’appalto previsto dall’art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003. Appare, dunque, possibile affermare che il regime di responsabilità solidale generale stabilito dal legislatore del 2003 abbia di fatto superato e abrogato la previsione di cui all’art. 3, comma 3, D. Lgs. 72/2000, almeno per quanto riguarda i lavoratori distaccati nell’ambito dell’Unione Europea. Questa disposizione potrebbe invece continuare a trovare applicazione nel nostro ordinamento, con riferimento al distacco transnazionale da parte di imprese stabilite al di fuori dell’Unione Europea (si veda in questo senso quanto l’Italia ha disposto nel recente interpello del ministero del lavoro n. 28 del 27 giugno 2011).

Sono inoltre necessarie alcune osservazioni in materia di regolazione amministrativa del rapporto di lavoro e di documentazione obbligatoria, sempre alla luce della giurisprudenza comunitaria in materia (in

particolare, si veda la già citata sentenza Commissione c. Lussemburgo del 19.6.2008, e la sentenza Commissione c. Germania, del 19 gennaio 2006, causa C-244/04).

Sulla questione, si veda quanto espresso in un recente lavoro interpretativo da parte del Ministero del lavoro in materia di distacco comunitario (“Vademecum ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese” - Progetto Empower, contratto n. VP/2009/015, novembre 2010)¹⁶.

Sulla questione, in questa sede, ci si limita ad osservare che le imprese in regime di distacco comunitario non possono essere sottoposte ad un regime di gestione documentale del rapporto di lavoro diverso da quello vigente presso il Paese di stabilimento.

Sulla base quindi dei principi normativi ed interpretativi fin qui richiamati, si può quindi osservare che molti importanti aspetti del rapporto di lavoro, ferma restando l’applicazione del diritto nazionale scelto dalle parti, sono comunque regolati dal diritto italiano. In particolare, si applica la legge italiana in aspetti essenziali del rapporto quali la contrattazione collettiva nazionale per quanto riguarda le tabelle retributive ivi previste. Sebbene infatti in Italia non abbia trovato attuazione la previsione di applicazione universale della contrattazione collettiva ai sensi dell’art. 39 Cost., tuttavia, per costante interpretazione giurisprudenziale, l’individuazione dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall’art. 36 Cost., avviene facendo riferimento alla parte retributiva della contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per via giurisprudenziale si realizza nel nostro Paese la situazione prevista dalla direttiva in tema di applicazione generale dei contratti collettivi, limitatamente alla parte retributiva dei contratti collettivi di lavoro nazionali, e alla parte retributiva dei contratti di lavoro territoriali (si veda al riguardo anche la previsione di cui all’art. 3.8 della direttiva). Naturalmente, diversa è l’ipotesi degli aspetti retributivi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva di livello aziendale, che non può trovare applicazione oltre l’impresa che l’ha contrattata.

Sul metodo di calcolo della retribuzione stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale su cui operare il confronto con il salario dei lavoratori distaccati in Italia il Ministero del lavoro si è già pronunciato nell’interpello n. 33/2010. In esso si stabilisce il principio secondo il quale la comparazione tra retribuzione

¹⁶ http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/94673012-D332-4D64-BDB7_C809650E529A/0/Vademecumdistaccocomunitario.pdf.

del lavoratore distaccato e minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva debba essere effettuata con riferimento alla retribuzione lorda. Lo stesso interpello, quindi, richiama una disposizione della direttiva che non ha trovato esplicita trasposizione nella normativa nazionale di recepimento, ed in particolare il fatto che anche una eventuale voce retributiva accessoria, individuata come indennità di trasferta o di distacco, debba essere computata nell'ambito della retribuzione minima su cui effettuare la comparazione con i minimi tabellari dei CCL⁽¹⁷⁾.

Un altro rilevante problema pratico in tema di regolamentazione del distacco comunitario riguarda poi le concrete modalità organizzative dei contratti commerciali in base ai quali il distacco si concretizza, e dunque l'applicabilità della legislazione italiana anche ai contratti commerciali che sono il presupposto del distacco comunitario. La questione si pone in materie regolate dal diritto nazionale in maniera speciale rispetto alla normativa comunitaria, e concretamente si può ad esempio porre con riferimento alla disciplina nazionale che stabilisce, ai fini lavoristici, i presupposti di legittimità del contratto di appalto (art. 29, comma 1, D. Lgs. 276/2003) e dell'accordo commerciale di distacco di lavoratori (art. 30, comma 1, D. Lgs. 276/2003).

Probabilmente, un aiuto per la soluzione della questione dell'armonizzazione tra i due ordinamenti, quello nazionale e quello comunitario, viene in questo senso dal Regolamento Roma I, ed in particolare alla disciplina internazionale delle norme di applicazione necessaria (art. 9 Regolamento n. 593/2008). Infatti, pur nel rispetto della regolamentazione del contratto internazionale in base alla legislazione nazionale scelta dalle parti, si applicano comunque le norme del Paese dell'esecuzione del contratto, e dunque la legge italiana, nel caso di norme imperative "il cui rispetto è ritenuto cruciale (...) qualunque sia la legge applicabile al contratto".

Si deve certamente considerare che le norme di applicazione necessaria non impediscono la regolazione del contratto secondo la legge straniera (al contrario delle norme di ordine pubblico internazionale che impediscono l'applicazione della legislazione straniera), ma piuttosto impongono al contratto regolato dalla

⁽¹⁷⁾ Si tratta della previsione dell'art. 3.7 della direttiva n. 96/71/CE, "le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purchè non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio".

legge straniera l'applicazione di norme del diritto interno anche in deroga alla legge del contratto.

In questo senso, potrebbero probabilmente rientrare nell'ambito delle norme di applicazione necessaria alcune norme fondamentali per la regolazione delle esternalizzazioni produttive, nell'ambito delle quali il distacco comunitario rappresenta un fenomeno oggi assai significativo. In particolare ci si riferisce all'art. 29, comma 1, D. Lgs. 276/2003, che definisce i criteri di legittimità dell'appalto (organizzazione dei mezzi necessari e rischio d'impresa in capo all'appaltatore) al fine di distinguere l'appalto dalla somministrazione di lavoro. Lo stesso si può dire per l'art. 30 D.Lgs. 276/2003, che regola il distacco nel diritto interno, individuando nella temporaneità e nell'interesse del distaccante i criteri di legittimità dell'istituto.

Ad un livello diverso da quello delle norme di applicazione necessaria, si pone invece la distinzione tipologica tra lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. e lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., la cui applicabilità alle ipotesi del distacco comunitario opera non tanto e non solo sulla base della previsione di cui all'art. 9 del Regolamento Roma I, quanto piuttosto per espressa specifica previsione della stessa direttiva n. 96/71/CE, che all'art. 2.2 stabilisce che "ai fini della presente direttiva, la nozione di lavoratore è quella applicata in base al diritto dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore". In questo senso, dunque, la qualificazione contrattuale fatta dalle parti di un lavoratore comunitario come lavoratore autonomo e non subordinato deve comunque rispettare il principio di non disponibilità della qualificazione del tipo contrattuale, che è sottratta non solo alla libera determinazione delle parti ma anche alla autonoma regolamentazione della legge (il principio è stabilito da Corte Cost. n. 121/1993), e dunque anche della legge straniera eventualmente scelta dalle parti per regolare il contratto. In sostanza, quindi, l'impresa comunitaria non potrà sostenere l'inapplicabilità della direttiva n. 96/71/CE in tema di distacco comunitario, argomentando che la direttiva non trova applicazione per il lavoratore autonomo ma solo per quello subordinato, nel caso in cui il rapporto di lavoro, definito dalle parti o riconosciuto dalla legge straniera come autonomo, non sia davvero genuinamente e oggettivamente autonomo, ma di fatto rientri nell'ambito della subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c.

A questo punto, sempre in tema di norme nazionali applicabili ai contratti commerciali transnazionali, per quanto riguarda specificatamente la filiera del trasporto, un problema assai rilevante riguarda la disciplina

del rapporto tra contratto di trasporto e l'eventuale sub-contratto di trasporto, denominato di subvezione, con specifico riferimento alla disciplina dell'applicabilità della responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003. Infatti, nel caso di affidamento di un servizio di trasporto da parte di un soggetto nazionale ad un'impresa di trasporto stabilita in uno Stato comunitario diverso dall'Italia, si applica la Direttiva n. 96/71/CE ed il D. Lgs. n. 72/2000, poiché si rientra nell'ampia casistica di cui all'art. 1 della direttiva.

Tuttavia, nel caso della filiera del trasporto, non pare affatto univoca la possibilità di applicare il regime della responsabilità solidale di cui all'art. 3, cit. (o dell'art. 29, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003), sulla base della argomentazione letterale per cui detta responsabilità si riferirebbe (stando alla lettera di entrambe le norme) al solo contratto di appalto, mentre il contratto di trasporto sarebbe un tipo negoziale recante una disciplina a sé stante, non contemplante la responsabilità solidale del mittente per le obbligazioni del vettore. La conclusione appena illustrata è quella generalmente accolta in dottrina e giurisprudenza⁽¹⁸⁾.

Sul punto però sarebbe possibile anche una opposta soluzione, che potrebbe accogliere la tesi della applicazione del regime legale della solidarietà anche nell'ambito della filiera dei contratti di trasporto. L'argomentazione favorevole a questa tesi si potrebbe basare su due osservazioni: la prima, di tipo sostanziale/sistematico, si basa sulla natura del contratto di trasporto che sarebbe una prestazione di "facere" da parte di un'impresa (il vettore) nei confronti di un soggetto (mittente). Le obbligazioni di "facere" sono riconducibili allo schema dell'appalto, che rappresenta anche sul piano sistematico della collocazione nel codice civile, il modello di questa tipologia di contratto, da cui il trasporto si differenzia principalmente per l'oggetto della prestazione (il trasporto) e non per la natura. Si osserva inoltre che, nel caso della filiera di contratti di trasporto e di subvezione si realizza uno schema di traslazione del rischio d'impresa dall'operatore (vettore) "economicamente più solido a quello fragile" sul mercato. Questo fatto, che oggettivamente rientra nella ratio della disciplina sulla responsabilità solidale in esame, potrebbe quindi giustificare, sul piano sostanziale, l'applicazione del regime della responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003 anche al contratto di trasporto (così, Tribunale di Bolzano, 13 maggio 2011).

⁽¹⁸⁾ Per completezza, quanto alle diverse argomentazioni possibili, sul punto, si segnala una giurisprudenza rimasta piuttosto isolata – Corte d'Appello di Torino, 5 luglio 1991 – la quale ritiene che "quando un soggetto si obbliga ad eseguire prestazioni continuative di servizi consistenti nel trasporto di merci, con organizzazione propria ed a proprio rischio, si è in presenza non già di una pluralità di servizi di trasporto, ma di un contratto oscillante tra l'appalto e la somministrazione".

Sulla base delle osservazioni sopra riportate, però, l'ipotesi della estensione alla filiera dei trasporti del regime della responsabilità solidale previsto per l'appalto appare allo stato dubbia e di non certa soluzione. Pertanto, nel caso della filiera del trasporto, attualmente appare anche non del tutto certa, sebbene non destituita di fondamento giuridico, la percorribilità dell'ipotesi di applicare al mittente italiano, un'eventuale provvedimento di diffida accertativa per le obbligazioni retributive che il vettore (o il sub vettore) ha nei confronti dei propri prestatori, secondo lo schema accolto nell'interpello n. 33/2010.

Al contrario, il regime della responsabilità solidale che coinvolga il mittente nazionale potrebbe con più certezza trovare applicazione quando venga in rilievo un contratto di servizi di logistica. Questo è, infatti, un contratto atipico, la cui disciplina applicabile si rinviene in quella dettata per il contratto di appalto o per quello di somministrazione (art. 1559 c.c.). Così, quando i servizi di logistica da meramente accessori al trasporto o alla spedizione si traducano in operazioni complesse, che non si risolvono in semplici operazioni di deposito, ma si articolano in molteplici operazioni di imballaggio, raccolta di ordinativi, trasferimento, gestione della conservazione delle merci, deposito, riconsegna a differenti destinatari, allora viene in rilievo un'articolata prestazione di servizi di logistica, rispetto alla quale il committente ed il soggetto prestatore di detti servizi possono essere assoggettati alla disciplina dell'appalto, ivi compreso il regime della responsabilità solidale.

Infine si ritiene che, poiché la Direttiva n. 96/71/CE (ed in Italia il D. Lgs. n. 72/2000) trova certamente applicazione in tutte le ipotesi di somministrazione transazionale di manodopera (art. 1, comma 3, della Direttiva), per i lavoratori somministrati, oltre alle tutele minime nelle materie contemplate come "nocciolo duro" della Direttiva, si applicano anche il principio di parità di trattamento economico e normativo fra i lavoratori somministrati e i lavoratori in forza presso l'utilizzatore (art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003), nonché il principio di responsabilità solidale fra somministratore ed utilizzatore per i trattamenti retributivi spettanti al lavoratore (art. 23, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

I.3.4. L'interpello n. 33 del 12 ottobre 2010

In materia di distacco comunitario il Ministero del Lavoro ha emanato l'interpello n. 33/2010 che ha fornito

alcune importanti precisazioni operative in merito alla concreta attuazione della Direttiva n. 96/71.

Infatti, nell'interpello in questione, che interviene in risposta ad un quesito sollevato dalla Confederazione trasporto, spedizione e logistica, il Ministero del Lavoro ha precisato che il principio dell' applicabilità in Italia del principio di parità relativa alle tariffe minime salariali (art. 3, comma 1, lettera c, Direttiva n. 96/71) così come stabilite dalle tabelle retributive dei CCNL. Queste infatti sono di applicazione generale in Italia sulla base della costante interpretazione giurisprudenziale del principio di proporzionalità della retribuzione di cui all'art. 36 della Costituzione.

Inoltre, il Ministero del Lavoro precisa che il raffronto tra la retribuzione concretamente corrisposta al lavoratore distaccato in Italia deve essere effettuata "al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta", secondo la definizione di "reddito da lavoro dipendente" valida ai fini fiscali.

Si precisa poi che il concetto di imponibile previdenziale non rientra nello scopo della direttiva n. 96/71, ma afferisce alla regolazione comunitaria che riguarda specificamente la determinazione del regime contributivo applicabile (art. 12 del regolamento n. 883/2004).

In ultimo, l'interpello in esame precisa che, nel caso in cui in sede ispettiva emerga il fatto che un lavoratore distaccato ai sensi della direttiva n. 96/71 percepisce in concreto una retribuzione inferiore a quella stabilita in Italia dal CCNL di riferimento, l'ispettore del lavoro può irrogare il provvedimento della diffida accertativa ai sensi dell'art. 12 D. Lgs. 124/2004, che viene notificata al datore di lavoro trasgressore (comunitario) e, nell'ipotesi di cui all'art. 3, comma 3, D. Lgs. 72/2000 e all'art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003, anche all'impresa committente in qualità di obbligato solidale.

CAPITOLO I.4. ROMANIA: IL QUADRO NORMATIVO A LIVELLO NAZIONALE

I.4.1. I regolamenti relativi ai rapporti di lavoro e alla sicurezza e salute sul lavoro

I.4.1.1. Il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali

La regolamentazione a livello nazionale del distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali è diventata necessaria al momento dell'adesione della Romania all'Unione Europea, in quanto elemento costitutivo dell'*acquis* comunitario.

La normativa legale comunitaria e nazionale deve garantire l'adempimento di un obiettivo essenziale dell'Unione Europea, ovvero l'eliminazione degli ostacoli alla libera circolazione delle persone e dei servizi fra gli stati membri. La promozione della prestazione di servizi a livello transnazionale necessita di condizioni di concorrenza leale per le imprese prestatrici in rapporto a quelle autoctone e misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori la cui forza lavoro è utilizzata nello stato ospitante.

In assenza di tali regolamentazioni specifiche, sarebbero applicabili le disposizioni del Regolamento (CE) n. 593 del 17 giugno 2008, *relativo alla legge applicabile agli obblighi contrattuali* (Roma I), che stabiliscono che la legge applicabile ai rapporti di lavoro è quella scelta dalle parti o, in assenza di un accordo, quella dello stato in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività.

In questo contesto, è stata adottata la Legge n. 344 del 19 luglio 2006 *relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali*, che è entrata in vigore il 1 gennaio 2007, data dell'adesione della Romania all'Unione Europea. La legge traspone la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 96/71/CE del 16 dicembre 1996 *relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi*.

A quali lavoratori si applica la Legge n. 344/2006?

La norma si applica alle imprese stabilite in uno stato membro dell'Unione Europea o dello Spazio Economico Europeo (U.E. o S.E.E.) che, nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali, distaccano sul territorio della Romania lavoratori con i quali hanno stipulato rapporti di lavoro.

Si tratta di datori di lavoro con sede in Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Regno Unito della Gran Bretagna, ma anche Islanda, Lichtenstein o Norvegia.

Quali categorie di lavoratori sono coinvolti?

La Legge n. 344/2006 si applica ai **lavoratori dipendenti**, secondo la definizione della nozione offerta dall'art. 10 della Legge n. 53/2003 – *Codice del lavoro* (R): persona fisica che stipula un contratto individuale di lavoro con un datore di lavoro (il contratto individuale di lavoro è il contratto in base al quale una persona fisica, chiamata *lavoratore dipendente*, si impegna a prestare lavoro per e sotto l'autorità di un datore di lavoro, persona fisica o giuridica, in cambio di una retribuzione chiamata *salario*).

Tale definizione del lavoratore dipendente si applica indifferentemente dalla modalità in cui è definito il rapporto di lavoro della persona distaccata, nello stato in cui ha sede l'impresa.

La legislazione romena non utilizza il termine **lavoratore** (definito in ambito interno dalla Legge n. 319/2006 *sulla sicurezza e la salute sul lavoro*) come nella Direttiva 96/71/CE, limitando la sua applicabilità ai soli lavoratori dipendenti. Questo approccio esclude dall'applicazione della Legge n. 344/2006 i funzionari pubblici, i membri cooperatori e altre categorie di persone che prestino un lavoro subordinato ma in base a tipi di rapporti contrattuali diversi da quello del contratto individuale di lavoro.

Il lavoratore distaccato è colui che solitamente lavora in uno stato diverso dalla Romania, ma per un periodo di tempo determinato svolge la sua attività sul territorio del nostro paese.

Il termine „*distaccato*“ utilizzato nell'ambito delle prestazioni di servizi transnazionali non è sempre affine alla *situazione di distacco* disciplinata attraverso l'atto normativo, che regola in modo organico i rapporti di lavoro in Romania, la Legge n. 53/2003 – *Codice del lavoro* (R).

Secondo il *Codice del lavoro*, il distacco è l'atto attraverso il quale si dispone il cambiamento temporaneo del posto di lavoro, per decisione unilaterale del datore di lavoro, presso un altro datore di lavoro, allo scopo dell'esecuzione di lavori nell'interesse di quest'ultimo. Il contratto individuale di lavoro con il datore di lavoro che distacca è sospeso per iniziativa del datore di lavoro per il periodo summenzionato.

Il distacco transnazionale riveste le seguenti forme:

- svolgimento da parte di un lavoratore dipendente di determinate attività per un periodo di tempo limitato sul territorio della Romania, in nome dell'impresa straniera e sotto la sua coordinazione, nell'ambito di un contratto stipulato fra l'impresa distaccante e il beneficiario della prestazione di servizi che svolge la propria attività in Romania, se esiste un rapporto di lavoro, per il periodo del distacco, fra il lavoratore dipendente e l'impresa distaccante (situazione di delega disciplinata dagli artt. 43 e 44 della Legge n. 53/2003 – *Codice del lavoro* (R));
- svolgimento da parte di un lavoratore dipendente di determinate attività sul territorio della Romania, presso un'unità situata sul territorio della Romania o presso un'impresa che appartiene a un gruppo di imprese, situata sul territorio della Romania, se esiste un rapporto di lavoro, per il periodo del distacco, fra il lavoratore dipendente e l'impresa distaccante (situazione disciplinata dagli artt. 43 e 44 o situazione di distacco disciplinata dagli artt. 45 - 47 della Legge n. 53/2003 – *Codice del lavoro* (R)); questa forma può realizzarsi concretamente in due situazioni pratiche, distinte sulla base delle disposizioni del *Codice del lavoro*:
 - la prima situazione è quella caratteristica della **delega**, in cui anche se il lavoratore svolgerà la propria attività nell'ambito di una sussidiaria in Romania dell'organizzazione di origine, integrandosi in una certa misura nel collegio del personale romeno e nei rapporti funzionali dell'impresa ospitante, continuerà ad essere in stretto contatto con il datore di lavoro originario, dal quale riceverà istruzioni e al quale presenterà un rapporto, ricevendo dallo stesso anche la retribuzione, insieme agli altri benefici conseguenti dal rapporto di lavoro; questo caso si inquadra perfettamente nelle disposizioni della Legge n. 344/2006, e saranno applicate soltanto le condizioni di lavoro che costituiscono il „nucleo duro“ corrispondente alla legislazione e ai contratti collettivi di lavoro della Romania;
 - la seconda possibilità è quella specifica del **distacco**, secondo i modi in cui è disciplinata questa nozione nel *Codice del lavoro*, in cui per un periodo determinato il contratto di lavoro con il datore di lavoro originario è sospeso, il lavoratore

dipendente è completamente integrato nell'organizzazione ospitante, dove si manifesta l'autorità e la subordinazione locale; il lavoro prestato è a beneficio del datore di lavoro ospitante il quale versa la retribuzione corrispondente, anche se il livello di quest'ultima è quello stabilito all'inizio del periodo di distacco dall'azienda di origine; di fatto il legame che si mantiene con il datore di lavoro originario si manifesta soltanto attraverso l'obbligo solidale dell'ultimo di saldare i diritti salariali e l'obbligo dello stesso di riprendere il contratto di lavoro (cessazione della sospensione) allo scadere del periodo del distacco; l'interazione delle caratteristiche dei due sistemi giuridici nazionali in materia di distacco può creare conflitti di applicazione non sufficientemente chiariti allo stato attuale; in questo caso, con riferimento diretto alla modalità concreta in cui si svolge il rapporto di lavoro sul territorio della Romania, è possibile applicare integralmente la legislazione romena e non solo degli elementi che costituiscono il „*nucleo duro*“;

- svolgimento da parte di un lavoratore temporaneo di determinate attività per un periodo limitato di tempo sul territorio della Romania, messo a disposizione da un agente di lavoro interinale o da un'agenzia di collocamento (secondo le modalità in cui è disciplinata tale attività nel paese d'origine), presso un'impresa utilizzatrice stabilita o che svolge la propria attività sul territorio della Romania, se esiste un rapporto di lavoro, per il periodo del distacco, fra il lavoratore dipendente e l'impresa di lavoro interinale o l'agenzia di collocamento (situazione del lavoro attraverso **agente interinale**, disciplinata dagli artt. 88 - 102 della Legge n. 53/2003 – *Codice del lavoro* (R), per quanto riguarda le condizioni della messa a disposizione, l'attività del lavoratore temporaneo e i suoi rapporti con l'utilizzatore).

Fanno eccezione:

- il personale di navigazione delle imprese di marina commerciale, per ciò che concerne tutti gli aspetti disciplinati dalla Legge n. 344/2006;
- i lavoratori dipendenti qualificati e/o specializzati delle imprese fornitrici, se la

durata del distacco è di massimo 8 giorni, per lavori di montaggio iniziale e/o di prima installazione di un bene, che sia parte costitutiva di un contratto di fornitura di beni e sono necessari per avviare il funzionamento del bene fornito, soltanto per quanto riguarda le disposizioni relative alla durata minima delle ferie annuali retribuite e il salario minimo, ivi inclusa la ricompensa o il pagamento del lavoro straordinario (l'eccezione non è valida anche per le attività del settore delle costruzioni, che abbiano come fine la costruzione, la riparazione, la manutenzione, la modifica o la demolizione di edifici).

Quali sono le condizioni di lavoro applicabili a questi lavoratori dipendenti?

A prescindere dalla legislazione applicabile al rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente distaccato in Romania beneficerà delle condizioni di lavoro stabilite dalla normativa romena e/o attraverso il contratto collettivo di lavoro applicabile (gli elementi che costituiscono il "nucleo duro") in relazione a:

- durata massima del programma di lavoro e durata minima del riposo periodico;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- salario minimo, ivi inclusa la ricompensa o il pagamento per il lavoro straordinario;
- la nozione di salario minimo è quella prevista dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro applicabile;
- le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte del salario minimo, nella misura in cui non sono corrisposte al lavoratore dipendente per coprire le spese dovute al distacco, come quelle di trasporto, vitto e alloggio;
- le condizioni della messa a disposizione dei lavoratori dipendenti, in particolare da parte degli agenti di lavoro interinale;
- la sicurezza e la salute sul lavoro (Legge n. 319/2006 *sulla sicurezza e la salute sul lavoro*);
- misure di tutela applicabile alle condizioni di lavoro per le donne incinte o per quelle che hanno partorito di recente, come anche per bambini e giovani (d.l. n. 96/2003 *relativo alla tutela della maternità sui posti di lavoro* e decreto n. 600/2007 *relativo alla tutela dei*

giovani sul posto di lavoro);

- parità di trattamento fra uomini e donne, come anche altre disposizioni in materia di pari opportunità (Legge n. 202/2002 *relativa alle pari opportunità fra donne e uomini* (R) e d.l. n. 137/2000 *relativo alla prevenzione e alla sanzione di tutte le forme di discriminazione* (R)).

Prima dell'entrata in vigore della Legge n. 62/2011 – *Legge del dialogo sociale*, la Legge n. 344/2006 faceva riferimento al contratto *collettivo di lavoro a livello nazionale* e al *contratto collettivo di lavoro al livello di settore*. Poiché tali categorie di convenzioni non sono più previste dalla legge che disciplina le negoziazioni collettive del lavoro, il contratto collettivo di lavoro stipulato a livello settoriale è l'unico che può possedere un'applicabilità generale.

I contratti collettivi di lavoro stipulati al livello dei settori di attività possono essere resi obbligatori per tutti i datori di lavoro del rispettivo settore, attraverso Ordine del ministro del Lavoro, della famiglia e della protezione sociale.

Esistono situazioni in cui i diritti di cui godono i lavoratori dipendenti nello stato in cui svolgono abitualmente la propria attività si collocano a un livello superiore rispetto a quelli previsti dalla legge romena. Un salario minimo più alto, una durata superiore delle ferie retribuite, una durata superiore dei periodi di riposo oppure una durata inferiore del programma di lavoro possono essere disposte dalla normativa o dai contratti collettivi di lavoro applicabili nello stato in questione.

In simili situazioni, le disposizioni della Legge n. 344/2006 non limita l'applicazione delle condizioni di lavoro più favorevoli per i lavoratori dipendenti distaccati in Romania e neppure possono costituire una giustificazione per la diminuzione di alcuni diritti dei lavoratori dipendenti.

Qual è l'autorità competente?

L'Ispettorato del lavoro, attraverso gli ispettori del lavoro negli ambiti degli ispettorati territoriali del lavoro, è l'autorità pubblica che verifica l'applicazione delle disposizioni della presente legge, ai fini di garantire il

rispetto dei diritti dei lavoratori dipendenti distaccati sul territorio della Romania nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali.

L'impresa stabilita in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. che distacca lavoratori dipendenti per la prestazione di servizi in Romania si sottopone al controllo degli ispettori di lavoro, avendo l'obbligo di rispondere dal punto di vista amministrativo, contravvenzionale e penale per le violazioni delle disposizioni legali che stabiliscono le condizioni di lavoro disciplinate dalla legge romena.

Nel caso in cui si ritenga che sono stati violati i diritti relativi alle condizioni di lavoro, i lavoratori dipendenti distaccati e/o i loro rappresentanti possono rivolgersi agli ispettorati territoriali del lavoro e all'Ispettorato del lavoro.

Nell'ambito del meccanismo di cooperazione stabilito dalla Direttiva 96/71/CE, l'Ispettorato del lavoro svolge il ruolo di *ufficio di collegamento*, che effettua lo scambio di informazioni con gli organismi di controllo del lavoro degli stati membri dell'U.E. o del S.E.E., come anche con la Commissione Europea.

1.4.1.2. La procedura specifica relativa al distacco dei lavoratori dipendenti nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali

La Decisione del Governo n. 104/2007 *per la regolamentazione della procedura specifica relativa al distacco del dl nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali sul territorio della Romania* è l'atto normativo attraverso il quale sono determinati gli obblighi e le responsabilità a carico tanto dell'impresa che si è stabilita in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. che distacca, quanto del beneficiario della prestazione di servizi in Romania.

Quali sono gli obblighi dell'impresa che presta servizi in Romania?

L'impresa stabilita in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. che distacca lavoratori dipendenti per la prestazione di servizi in Romania, nelle condizioni previste dalla Legge n. 344/2006, ha i seguenti obblighi:

- avere un rappresentante legale in Romania o nominare uno dei lavoratori dipendenti distaccati in Romania come persona di collegamento con gli organi di controllo, il quale avrà, in relazione a questi,

tutti gli obblighi stabiliti per il rappresentante legale;

- trasmettere una comunicazione scritta relativa al distacco dei lavoratori dipendenti, in lingua romena, all'ispettorato territoriale del lavoro nel cui raggio svolgerà l'attività, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'attività dei lavoratori dipendenti distaccati sul territorio della Romania, e non più tardi del primo giorno di attività (la comunicazione si effettua sulla base di un modulo che comprende i dati identificativi dell'impresa dell'U.E. o del S.E.E. e del beneficiario in Romania, l'identità e le informazioni di contatto del rappresentante in Romania dell'impresa distaccante, i dati identificativi dei lavoratori dipendenti distaccati, lo scopo e il periodo del distacco):
 - una copia della comunicazione sarà trasmessa anche al beneficiario della prestazione di servizi, alla stessa data in cui è stata inviata all'ispettorato territoriale del lavoro;
 - qualunque modifica degli elementi contenuti nella comunicazione iniziale sarà trasmessa all'ispettorato territoriale del lavoro nel cui raggio si svolgerà l'attività, entro 5 giorni dalla sua realizzazione;
 - se l'impresa distacca un lavoratore straniero che è cittadino di uno stato non-membro dell'U.E. o del S.E.E., questa presenterà una dichiarazione aggiuntiva, dichiarando che il lavoratore dipendente possiede le condizioni legali di lavoro nello stato membro dell'U.E. o del S.E.E. in cui l'impresa straniera è stabilita.
 - il rappresentante legale in Romania ha l'obbligo di possedere i documenti necessari per effettuare il controllo relativo al rispetto delle condizioni di lavoro stabiliti sulla base della normativa romena e di metterli a disposizione degli ispettori del lavoro, su loro richiesta, tutte le volte che sia necessario;
 - il rappresentante legale in Romania ha l'obbligo di possedere e di mettere a disposizione degli ispettori del lavoro, su richiesta, il contratto stipulato in forma scritta per la prestazione di servizi fra l'impresa distaccante e il beneficiario della prestazione di servizi che svolge la propria attività in Romania (prima forma di distacco, prevista dall'art. 4 lett. a della Legge n. 344/2006);
 - anche se il d.l. n. 104/2007 non impone un obbligo in tal senso, è auspicabile che il rappresentante legale in Romania sia in possesso di:

- o documenti che attestino il distacco dei cittadini stranieri sul territorio della Romania, firmati dall'impresa straniera che distacca i lavoratori e l'unità/impresa presso la quale questi lavoreranno, situata sul territorio della Romania, che contengano anche la lista dei nominativi dei lavoratori dipendenti distaccati (la seconda forma di distacco, prevista dall'art. 4 lett. b della Legge n. 344/2006); oppure
- o il contratto di messa a disposizione stipulato per iscritto fra la società di lavoro interinale o l'agenzia di collocamento straniera e l'impresa utilizzatrice del lavoratore dipendente straniero situata sul territorio della Romania (la terza forma di distacco, prevista dall'art. 4 lett. c della Legge n. 344/2006).

Quali sono gli obblighi del beneficiario delle prestazioni di servizio in Romania?

Il beneficiario in Romania delle prestazioni di servizi realizzate dall'impresa stabilita in uno Stato membro dell'U.E. o del S.E.E. che distacca lavoratori a questo fine, in base alla Legge n. 344/2006 ha l'obbligo di possedere e di mettere a disposizione degli ispettori del lavoro, su richiesta, uno dei seguenti documenti (o l'insieme dei seguenti documenti):

- il contratto, stipulato per iscritto con l'impresa stabilita in uno stato membro dell'U.E. o del S. E. E. che effettua il distacco dei lavoratori, relativo alla prestazione di servizi (prima forma di distacco, prevista dall'art. 4 lett. a della Legge n. 344/2006);
- i documenti che attestano il distacco di cittadini stranieri sul territorio della Romania, stipulati con l'impresa straniera che distacca i lavoratori, che conterranno anche la lista dei nominativi dei lavoratori distaccati (la seconda forma di distacco, prevista dall'art. 4 lett. b della Legge n. 344/2006);
- il contratto di messa a disposizione stipulato in forma scritta con la società di lavoro interinale o con l'agenzia di collocamento straniera (la terza forma di distacco, prevista dall'art. 4 lett. c della Legge n. 344/2006).

1.4.1.3. Il Registro generale dei lavoratori dipendenti

La registrazione del lavoro prestato sulla base di un contratto individuale di lavoro avviene sulla base della banca dati del registro generale di registrazione dei lavoratori dipendenti. Il registro è elettronico ed è gestito attraverso un software informatico messo a disposizione dei datori di lavoro dall'Ispettorato del lavoro, oppure attraverso programmi propri che rispettino le caratteristiche tecniche prestabilite. I dati contenuti nel registro sono trasmessi dal datore di lavoro, attraverso gli ispettorati territoriali di lavoro o direttamente attraverso strumenti elettronici (*on-line* o sulla base della firma elettronica), a una banca di dati centrale gestita dall'Ispettorato del lavoro.

A partire dal 1 agosto 2011, al momento dell'entrata in vigore del d.l. n. 500/2011 *relativo al Registro generale dei lavoratori dipendenti*, la registrazione elettronica dei contratti individuali di lavoro contiene anche i periodi di distacco dei lavoratori, la cui notifica è resa esclusivamente dal datore di lavoro che distacca.

In tal modo, nel caso dei lavoratori dipendenti distaccati romeni, nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali in un altro stato membro dell'U.E. o del S.E.E, tali periodi saranno indicati nel registro generale di registrazione dei lavoratori dipendenti.

Per quanto riguarda i casi in cui un'impresa stabilita in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. distacca lavoratori per prestare servizi in Romania, in conformità con la Legge n. 344/2006, non esiste l'obbligo di compilare e inviare i dati dei lavoratori dipendenti distaccati al Registro generale dei lavoratori dipendenti. La rilevazione del lavoro per questa categoria di lavoratori si effettua sulla base dei dati comunicati nell'ambito della procedura stabilita dal d.l. n. 104/2007.

1.4.1.4. La sicurezza e la salute sul lavoro dei lavoratori distaccati

La gestione dei rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro per i conducenti del settore dei trasporti su strada può essere problematica, poiché questi lavorano in condizioni di isolamento, lontani da casa, essendo costretti a confrontarsi con i pericoli del traffico, che si aggiungono a molti altri rischi difficilmente controllabili.

Il lavoro nel settore dei trasporti presuppone un alto livello di competenza professionale. Oltre alla guida regolamentare dell'autovettura, i conducenti auto organizzano e coordinano operazioni di carico-scarico, risolvono i problemi tecnici, devono inoltre possedere determinate competenze linguistiche, conoscere le schede di sicurezza delle merci pericolose trasportate ed essere addestrati per intervenire in caso di incidente su strada.

Rischi professionali nel settore del trasporto su strada

Il trasporto su strada è uno dei settori più pericolosi: le statistiche relative agli incidenti contenute nella banca dati *CARE* indicano che, a livello europeo, circa 10.000 persone perdono ogni anno la vita in incidenti stradali. Queste cifre contengono, in media, 1.300 conducenti di autobus, pullman, veicoli pesanti per il trasporto merci e camion.

I principali fattori di rischio a cui sono esposti i conducenti auto sono: le vibrazioni, le posture statiche prolungate, il rumore, il rischio di inalare vapori e gas di combustione (sistemi di scarico dei gas difettosi, alimentazione con carburante), le merci pericolose, le condizioni meteorologiche estreme, la stanchezza, il comportamento di guida aggressivo degli altri partecipanti al traffico, i rischi psicosociali (lo stress causato dalla necessità di rispettare le scadenze dei contratti di trasporto, la sicurezza delle merci trasportate, della vettura, il controllo delle autorità competenti), i problemi familiari e l'abitudine.

Obblighi del datore di lavoro previsti dalla normativa relativa alla sicurezza e salute sul lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati all'attività lavorativa, in conformità con l'art. 6, comma (1) della Legge n. 319/2006 *relativa alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, prendendo i provvedimenti necessari per:

- la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori;
- la prevenzione dei rischi professionali;
- l'informazione e l'addestramento dei lavoratori;
- la garanzia dell'organizzazione e dei mezzi necessari alla sicurezza e salute sul lavoro.

I provvedimenti relativi alla sicurezza, salute e igiene sul lavoro non devono comportare in nessun caso degli obblighi finanziari da parte dei lavoratori.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di prendere i provvedimenti necessari per garantire il pronto soccorso, spegnere gli incendi ed evacuare i lavoratori, e di stabilire i contatti necessari con i servizi specialistici, in particolare con i servizi di pronto soccorso, dell'assistenza sanitaria d'emergenza, l'ambulanza e i pompieri.

Il datore di lavoro è tenuto a informare il prima possibile tutti i lavoratori che sono o potrebbero essere esposti a un **pericolo grave e imminente** in merito ai rischi in questione e ai provvedimenti di protezione presi (o che saranno presi); prendere misure e fornire indicazioni per offrire ai lavoratori la possibilità di interrompere il lavoro e/o abbandonare immediatamente il posto di lavoro e dirigersi verso una zona sicura, in caso di pericolo grave e imminente; a non imporre ai lavoratori la ripresa dell'attività nel caso in cui persista un pericolo grave e imminente, fatti salvi i casi eccezionali e per motivi giustificati.

I lavoratori che, in caso di pericolo grave e imminente, abbandonano il posto di lavoro e/o una zona pericolosa non devono essere sanzionati e devono essere protetti contro qualunque conseguenza negativa e ingiustificata.

Gli obblighi dei lavoratori, sulla base della normativa relativa alla sicurezza e salute sul lavoro

Ogni lavoratore deve svolgere la propria attività, in base alla sua preparazione e qualifica, come anche alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, in modo da non esporre al pericolo di infortuni o di malattia professionale tanto la propria persona, quanto le altre persone che possono risentire delle sue azioni o delle sue omissioni durante il programma di lavoro.

In particolare, al fine di raggiungere gli obiettivi summenzionati, i lavoratori hanno i seguenti obblighi:

- di utilizzare in modo corretto i macchinari, gli apparecchi, gli attrezzi, i dispositivi di sicurezza, le sostanze pericolose, i dispositivi di trasporto, altri mezzi di produzione e il dispositivo individuale di protezione messo a disposizione;
- di segnalare immediatamente al datore di lavoro qualunque situazione di lavoro che, per valide ragioni, possa essere considerata come pericolosa per la sicurezza e salute sul lavoro dei

lavoratori, come anche qualunque assenza dei sistemi di protezione e gli infortuni di cui è stato vittima;

- imparare e rispettare le disposizioni legali relative alla sicurezza e salute sul lavoro e le misure di applicazione delle stesse.

Questi obblighi previsti dalla normativa romena si applicano, a seconda del caso, anche agli altri partecipanti al processo del lavoro, a seconda dell'attività che svolgono.

Eventi su strada

L'**evento** è: l'incidente che ha causato il decesso o lesioni del corpo, prodotto durante il tempo dedicato al processo di lavoro o nell'adempimento degli incarichi previsti dal lavoro; la situazione delle persone dichiarate scomparse; l'incidente di tragitto o di circolazione, nel caso in cui siano stati coinvolti lavoratori dipendenti; l'incidente pericoloso; gli infortuni che possono causare malattia professionale o legata alla professione.

La procedura da rispettare in caso di evento su strada che abbia luogo sul territorio della Romania, come anche le responsabilità in caso di coinvolgimento di un lavoratore dipendente di un datore di lavoro romeno in un evento che si è verificato in un altro stato è disciplinata dal d.l. n. 1425/2006 *relativo all'approvazione delle Norme metodologiche di applicazione delle disposizioni della Legge sulla sicurezza e salute sul lavoro n. 319/2006*.

Qualunque evento sarà comunicato immediatamente dal direttore del posto di lavoro o da qualunque altra persona che ne sia a conoscenza (il conducente auto o un altro lavoratore mobile) al datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare gli eventi agli ispettorati territoriali del lavoro, all'assicuratore e agli organi di indagine penale, se è il caso. Se fra le vittime dell'evento si trovano anche lavoratori dipendenti di altri datori di lavoro, l'evento sarà comunicato anche ai loro datori di lavoro dal datore di lavoro presso il quale si è verificato l'evento.

Nel caso degli incidenti di circolazione che si verificano sulle strade pubbliche, nei quali fra le vittime si trovino persone che svolgono attività legate agli incarichi lavorativi, gli organi della polizia stradale competenti invieranno, su richiesta, agli ispettorati territoriali del lavoro una copia del verbale di indagine

redatto sul posto entro 5 giorni dalla data della richiesta. Se l'incidente ha causato il decesso delle vittime, essendo presenti fra le vittime anche persone che stavano svolgendo incarichi di lavoro, i servizi della polizia stradale comunicheranno automaticamente l'evento all'ispettorato territoriale del lavoro del distretto nel raggio del quale è avvenuto l'incidente.

La comunicazione di eventi in cui sono coinvolti lavoratori dipendenti di un datore di lavoro romeno verificatisi fuori dai confini della Romania sarà effettuata con le stesse modalità: il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare l'evento anche alla missione diplomatica o all'ufficio consolare romeno del paese in questione.

Qualunque evento che si verifichi sul territorio di un altro paese e in cui siano coinvolti lavoratori romeni, distaccati o messi a disposizione da datori di lavoro romeni presso datori di lavoro stranieri (rispettivamente utilizzatori stranieri) per effettuare lavori sul territorio di un altro Stato sarà immediatamente comunicato alla missione diplomatica o all'ufficio consolare romeno del paese in questione dal datore di lavoro romeno.

I datori di lavoro romeni che distaccano o mettono a disposizione lavoratori presso datori di lavoro stranieri (rispettivamente utilizzatori stranieri) hanno l'obbligo di inserire nel contenuto delle convenzioni internazionali e nei contratti bilaterali stipulati con i partner stranieri delle clausole relative alla comunicazione degli eventi.

Qualunque evento che si verifichi sul territorio della Romania in cui siano coinvolti cittadini stranieri che svolgono incarichi di lavoro sarà immediatamente comunicato all'ispettorato territoriale del lavoro nel raggio del quale esso si è verificato, dal datore di lavoro o da qualunque altra persona che ne sia a conoscenza. L'ispettorato territoriale del lavoro che ha ricevuto la comunicazione lo segnalerà alla missione diplomatica o al consolato del paese da cui proviene la persona infortunata, attraverso l'ispettorato del lavoro.

L'indagine sugli eventi è obbligatoria e sarà svolta dal datore di lavoro, in caso di eventi che abbiano provocato incapacità temporanea di lavoro; dagli ispettorati territoriali del lavoro in caso di eventi che abbiano causato invalidità evidente o confermata, decesso, incidenti collettivi, infortuni pericolosi, nel caso di eventi che abbiano prodotto incapacità temporanea di lavoro dei lavoratori presso datori di lavoro che

sono persone fisiche, e nei casi di persone dichiarate scomparse; oppure dall'Ispettorato generale del lavoro nel caso di incidenti collettivi, generati da eventi particolari, come le avarie o le esplosioni.

Il datore di lavoro che ha organizzato il trasporto risponde dell'indagine sull'incidente stradale seguito da incapacità temporanea di lavoro prodottosi sulle strade pubbliche.

All'indagine sugli eventi verificatisi fuori dai confini del paese in cui siano coinvolti lavoratori dipendenti di datori di lavoro romeni può partecipare anche un delegato della missione diplomatica o dell'ufficio consolare romeno nel paese in questione. In caso di eventi che abbiano causato invalidità, decesso, incidenti collettivi, l'Ispettorato generale del lavoro può delegare dei rappresentanti che effettuino accertamenti sul posto.

Della redazione delle pratiche di indagine sugli eventi risponde il datore di lavoro che ha stipulato il contratto con il partner straniero, nel caso di lavori effettuati con personale romeno.

In questi casi, la pratica di indagine conterrà anche:

- copie dei documenti di indagine, emesse dagli organi competenti del paese sul territorio del quale si è verificato l'evento, come anche la loro traduzione in lingua romena;
- copia del contratto stipulato con i partner stranieri, dal quale risultino le parti coinvolte, l'oggetto, i lavori eseguiti, la durata, il luogo in cui sono stati eseguiti i lavori, le clausole relative alla sicurezza e salute sul lavoro, il modo in cui viene effettuata la comunicazione e la registrazione degli incidenti sul lavoro.

L'indagine degli eventi verificatisi sul territorio della Romania in cui siano coinvolti cittadini stranieri che stanno svolgendo incarichi lavorativi è effettuata dall'ispettorato territoriale del lavoro nel raggio del quale l'evento si è verificato, insieme agli altri organi competenti, anche insieme ai rappresentanti del datore di lavoro straniero coinvolto nell'evento o dell'Ispettorato generale del lavoro. All'indagine può partecipare un rappresentante della missione diplomatica o del consolato del paese in questione.

Una copia della pratica di indagine originale sarà trasmessa alla missione diplomatica o al consolato del paese da cui proviene la persona infortunata, da parte dell'ispettorato territoriale del lavoro che ha effettuato l'indagine.

1.4.1.5. La potestà dell'ispettore del lavoro nell'attività di controllo

Gli interventi di controllo degli ispettori del lavoro relativi alle attività svolte dalle imprese che si sono stabilite in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. che distacca lavoratori dipendenti per la prestazione di servizi in Romania si svolgono sulla base delle disposizioni legali e procedurali romene.

Gli ispettori del lavoro svolgono la propria attività nell'ambito degli ispettorati territoriali del lavoro e presso l'organismo centrale - l'Ispettorato generale del lavoro. Durante l'attività ispettiva gli ispettori del lavoro sono investiti dell'esercizio dell'autorità pubblica, adempiendo al ruolo dell'Ispettorato generale del lavoro quale autorità statale nell'ambito del controllo dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro.

Sulla base delle disposizioni della Legge n. 108/1999 *relativa alla costituzione e all'organizzazione dell'Ispettorato generale del lavoro* (R) e del d.l. n. 1377/2009 *relativo all'approvazione del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ispettorato generale del Lavoro, come anche per la determinazione di alcuni provvedimenti a carattere organizzativo*, con le modifiche e le aggiunte successive, gli ispettori del lavoro hanno il diritto:

- di avere libero accesso, permanente e senza preavviso, a qualunque ora del giorno e della notte, presso la sede di qualunque datore di lavoro, persona fisica o giuridica, e in qualunque luogo abbiano validi motivi per effettuare il controllo o indagare su eventi;
- di procurare prove, di effettuare indagini o esami, di richiedere la presentazione della documentazione che considerano necessaria e di ritirarla temporaneamente;
- di chiedere informazioni, o da soli, o in presenza di testimoni, a qualunque persona e su qualunque problema che costituisca oggetto del controllo;
- di fare fotografie, registrazioni audio-video, di identificare, sulla base dei documenti identificativi, le persone che si trovano nei posti di lavoro o in qualunque altro posto sottoposto al controllo o all'indagine su eventi e di imporre la compilazione della scheda identificativa;
- di disporre la cessazione immediata dei processi di produzione e/o di fermare i dispositivi di

lavoro, qualora constatino che attraverso la violazione dei requisiti legali relativi alla sicurezza e salute sul lavoro sono messe a rischio la vita, la salute e la sicurezza dei lavoratori;

- imporre al datore di lavoro di prendere provvedimenti obbligatori, al fine di sanare in un periodo determinato le irregolarità accertate.

Attraverso la concessione di tali diritti all'ispettore del lavoro il legislatore ha desiderato mettergli a disposizione gli strumenti necessari per accertare delle situazioni di fatto. Per questo motivo, un datore di lavoro che ostacoli in qualunque modo l'esercizio dei diritti legali degli ispettori del lavoro commette una contravvenzione.

Gli interventi di controllo si svolgono talvolta con il sostegno degli organi di polizia, di gendarmeria, in cooperazione con gli ispettori del traffico attivi nell'ambito dell'Autorità Stradale Romana, i commissari della Guardia di Finanza o delle altre autorità con competenze di controllo.

Gli accertamenti risultati dai controlli e dall'indagine sugli eventi, come anche i provvedimenti disposti dagli ispettori del lavoro sono registrati nei verbali di controllo, i quali contengono anche i provvedimenti obbligatori disposti per sanare le irregolarità.

Le contravvenzioni sono adottate dagli ispettori del lavoro utilizzando verbali di constatazione e sanzione delle contravvenzioni, e gli atti penali sono segnalati agli organi di inchiesta ed esecuzione penale.

In caso di violazione grave e ripetuta delle disposizioni della normativa del lavoro o delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro da parte dei datori di lavoro, l'Ispettorato generale del lavoro può chiedere la radiazione dal registro di commercio.

1.4.1.6. La procedura di contravvenzione e amministrativa

I provvedimenti coercitivi di natura sanzionatoria applicati dagli ispettori del lavoro seguono la procedura generale stabilita dal d.l. n. 2/2001 *relativo al regime giuridico delle contravvenzioni*, con le modifiche e le aggiunte successive.

L'accertamento delle violazioni e l'applicazione delle sanzioni avviene attraverso la realizzazione in forma

scritta di un verbale, che sarà comunicato direttamente al contravventore, attraverso i servizi postali con conferma di ricevimento, o attraverso affissione.

Le sanzioni applicate possono essere contestate presso la corte di giustizia, e in caso di mancato pagamento dell'ammenda si procede all'esecuzione forzata attraverso l'intervento delle autorità fiscali.

I provvedimenti obbligatori disposti dagli ispettori del lavoro nei confronti del datore di lavoro ai fini di sanare le irregolarità accertate in un periodo determinato, come anche le decisioni di cessazione immediata dei processi di produzione e/o l'arresto dei dispositivi di lavoro possono essere impugnati seguendo la procedura amministrativa generale stabilita dalla Legge n. 554/2004 *del contenzioso amministrativo*, con le modifiche e aggiunte successive.

I.4.2. La disciplina normativa del trasporto su strada

Il trasporto su strada si svolge nel rispetto delle disposizioni del d-l. n. 109/2005 *relativo ai trasporti su strada*, con le modifiche e le successive integrazioni, della consistente normativa europea relativa a questo settore, delle regolamentazioni in vigore nell'ambito dei trasporti su strada, come anche degli accordi e delle convenzioni internazionali a cui la Romania partecipa.

A partire dal 4 dicembre 2011 il d-l. n. 109/2005 è stato sostituito dall'ordinanza n. 27/2011 *relativa ai trasporti su strada*.

L'Autorità Stradale Romana (A.R.R.), istituzione pubblica con personalità giuridica in subordine al Ministero dei Trasporti e dell'Infrastruttura, è stata costituita attraverso il decreto n. 95/1998 *relativo alla costituzione di istituzioni pubbliche in subordine al Ministero dei Trasporti*, e il quadro legale di organizzazione e di funzionamento è stato stabilito attraverso il d.l. n. 625/1998 *relativo all'organizzazione e al funzionamento dell'Autorità Stradale Romana*, con le modifiche e le aggiunte successive.

Al fine di adempiere alle sue funzioni, l'A.R.R. prenderà provvedimenti di miglioramento dell'efficienza delle attività di controllo, di eliminazione delle lacune constatate, di garanzia rispetto allo svolgimento dei trasporti su strada in totale sicurezza, di consolidamento dell'ordine e della disciplina nel traffico, anche

attraverso la sanzione indiscriminata ed efficiente di coloro che non rispettano le condizioni relative all'accesso all'attività di trasporto su strada previste nei regolamenti europei.

1.4.2.1. La licenza degli operatori di trasporto, delle tratte e delle vetture

Il trasporto internazionale su strada può essere effettuato soltanto da imprese/società che abbiano acquisito la qualità di operatore di trasporto su strada. Tale qualità può essere ottenuta da un'impresa sulla base di una licenza di trasporto, in seguito all'adempimento cumulativo dei requisiti di *onorabilità, capacità finanziaria e competenza professionale*.

Le operazioni di trasporto su strada di persone attraverso servizi regolari svolti nel traffico nazionale sono effettuate su tratte distrettuali o interdistrettuali da operatori di trasporto su strada soltanto sulla base di una licenza di tratta, rilasciata dal Ministero dei Trasporti e dell'Infrastruttura, per lo stesso periodo di validità del programma di trasporto, ovvero per 3 anni.

Per ogni autoveicolo utilizzato nelle attività di trasporto su strada, l'operatore dovrà chiedere all'Agenzia Territoriale dell'A.R.R. il rilascio di una copia conforme della licenza di trasporto già ottenuta, che abbia una validità di almeno un anno.

1.4.2.2. La certificazione dei conducenti di autoveicoli

L'attestato di competenza professionale certifica il raggiungimento del livello di conoscenze necessario stabilito dall'autorità competente ed è rilasciato in seguito a una prova scritta obbligatoria, che può essere completata da un esame orale, nella forma stabilita dall'autorità competente. Tali conoscenze devono essere regolarmente aggiornate attraverso stage di addestramento adeguati.

Tenendo conto delle disposizioni della Direttiva 59/2003/CE *relativa alla qualifica iniziale e alla formazione periodica dei conducenti auto e di alcuni veicoli stradali destinati al trasporto di merci o di passeggeri*, delle disposizioni del d.l. n. 109/2005 *relativo ai trasporti su strada* e dell'ordinanza del Ministero dei Trasporti n. 42/2006, con le modifiche e le aggiunte successive, previste dall'Ordinanza del Ministero dei Trasporti n. 1548/2008, qualunque conducente auto che effettui operazioni di trasporto su strada ha l'obbligo di

seguire dei corsi di formazione professionale, la cui tematica e modo di organizzazione sono stabiliti dall'autorità competente; i corsi sono conclusi con un esame.

1.4.2.3. L'attività di cabotaggio

Il decreto legge n. 109/2005 definisce il *cabotaggio* un'operazione di trasporto su strada effettuata da un operatore di trasporto su strada straniero fra almeno due punti di carico/scarico che si trovano sul territorio della Romania; lo spostamento senza carico di un'autovettura fra due operazioni consecutive di trasporto internazionale non è considerato cabotaggio.

A partire dalla data dell'adesione della Romania all'Unione Europea, le operazioni di trasporto di merci su strada nel traffico internazionale fra la Romania e gli altri stati membri, come anche le operazioni di cabotaggio effettuate in Romania con veicoli immatricolati in altri stati membri, saranno svolte in ottemperanza alle disposizioni contenute nel *Trattato di adesione della Romania e della Bulgaria all'Unione Europea*, firmato il 25 aprile 2005 e ratificato dalla Romania attraverso la Legge n. 157/2005, negli accordi bilaterali stipulati con gli stati membri e nel Regolamento 882/92(CEE) *relativo all'accesso sul mercato nel trasporto di merci su strada nell'ambito della Comunità, da o verso il territorio di uno stato membro, o che attraversa il territorio di uno o più stati membri*, nel Regolamento 3118/93(CE) *relativo alla determinazione delle condizioni in cui i trasportatori non residenti possono effettuare servizi di trasporto su strada nazionali in uno stato membro*.

Ufficialmente, nell'U.E. esiste un mercato libero dei trasporti su strada di merci intracomunitarie, disciplinato soltanto dall'equilibrio fra domanda e offerta. L'unica restrizione è posta dalla regolamentazione del cabotaggio. Il cabotaggio è strettamente limitato entro i confini di ogni Stato, a un intervallo di massimo sette giorni dal momento della conclusione di un trasporto di merci ed è ristretto a un massimo di 3 operazioni di cabotaggio in un periodo stabilito (in genere di 3 mesi), con eccezioni soltanto per medicine e prodotti di stretta necessità e solo in casi di emergenza. Un periodo di interdizione transitoria del cabotaggio su strada è stato stabilito per la Romania, la Bulgaria, la Polonia e la Repubblica

Ceca, paesi che hanno a loro volta chiesto provvedimenti transitori nell'ambito dei trasporti su strada. Al contrario, a Malta, Cipro e Slovenia non è stato chiesto alcun periodo di transizione, a causa delle dimensioni ridotte del mercato di trasporto in questi paesi.

Le disposizioni dei periodi di transizione prevedono che nei primi 3 anni dall'adesione i trasportatori romeni non abbiano accesso al mercato di trasporto di merci su strada negli attuali e nei futuri Stati membri, i quali a loro volta non avranno accesso sul mercato romeno. Inoltre, nel *Trattato di adesione* è stato stabilito che agli Stati membri è concesso di prolungare l'interdizione all'accesso al cabotaggio per ulteriori due anni, previa trasmissione di una semplice notifica alla Commissione Europea. Le disposizioni sono provviste anche di due aggiunte specifiche. La prima prevede che, durante il periodo di transizione, gli Stati membri possano scambiare autorizzazioni di cabotaggio sulla sola base di un accordo bilaterale, liberalizzare totalmente il cabotaggio su strada o che, in casi urgenti e straordinari di forte distorsione, possano sospendere l'applicazione dell'*acquis* per un periodo determinato anche unicamente attraverso una notifica indirizzata alla *Commissione Europea*.

Alla fine del 2010, 13 stati comunitari hanno chiesto alla *Commissione Europea* il prolungamento di altri due anni dell'interdizione di cabotaggio sia per la Romania, sia per la Bulgaria. L'interdizione di cabotaggio sarà mantenuta per altri due anni in: Austria, Polonia, Spagna, Belgio, Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Italia, Lituania e Gran Bretagna.

A differenza di quanto menzionato sopra e tenendo conto della definizione del cabotaggio, l'attività di trasporto effettuata da un operatore di trasporto con la sede sociale in uno degli Stati membri, sul territorio dell'U.E., senza che esso rientri nel paese d'origine per un periodo di tempo prolungato, non è considerata attività di cabotaggio, ma attività di trasporto su strada di natura comunitaria.

1.4.2.4. Gli interventi di controllo

In ottemperanza alle disposizioni dell'ordinanza del Ministero dei Trasporti n. 1892/2006, con le modifiche e le aggiunte successive, per esercitare le competenze di ispezione e controllo a cui sono abilitati gli ispettori del traffico hanno il diritto di controllo nel traffico, in punti in cui sia permesso lo stazionamento

sulla strada pubblica, in conformità con le disposizioni legali in vigore, nei punti di imbarco/sbarco dei passeggeri e nei punti di passaggio della frontiera dello Stato, su tutte le vetture che effettuino trasporto su strada di persone o di merci, ivi incluse quelle immatricolate in altri Stati, come anche sulle autovetture utilizzate per la formazione pratica nell'ambito delle scuole guida, nei punti in cui si svolgono attività legate al trasporto su strada, presso le sedi delle imprese/operatori di trasporto su strada e presso le sedi delle scuole guida.

1.4.2.5. Sanzioni e provvedimenti amministrativi

Per adempiere ai compiti che le spettano in qualità di organismo tecnico designato per garantire il rispetto delle normative legali nell'ambito dei trasporti su strada, l'Autorità Stradale Romana applica diversi tipi di sanzioni.

Le sanzioni amministrative sono:

- sospensione del diritto di utilizzare la vettura; il provvedimento si realizza attraverso il ritiro del certificato di immatricolazione della vettura e delle targhe con il numero di immatricolazione della vettura; la sospensione cessa se sono adempiuti in modo cumulativo i seguenti requisiti:
 - o sono passati almeno 30 giorni dalla data del verbale di ritiro;
 - o si consegna la prova del pagamento dell'ammenda;
 - o dopo la scadenza di un termine notificato di sospensione del diritto di utilizzo di un'autovettura, se non si consegna la prova del pagamento dell'ammenda si può notificare al possessore il prolungamento della sospensione per ulteriori 6 mesi;
- sospensione della copia conforme della licenza di trasporto / del certificato di trasporto per conto proprio per un periodo di 30 giorni;
- dichiarazione che la persona incaricata di dirigere in modo permanente ed effettivo l'attività di trasporto non è atta a farlo;
- ritiro della licenza di trasporto/certificato di trasporto per conto proprio o della licenza di tratta.

Le sanzioni sono regolate dalle disposizioni dell'art. 57e 58 del decreto legge n. 109/2005, con le modifiche e le aggiunte successive, dell'art. 8 del d.l. n. 37/2007, con le modifiche e le aggiunte successive, degli artt. 37- 39 del decreto legge n. 1175/2007 *per l'approvazione delle Norme per effettuare l'attività di trasporto su strada di merci pericolose in Romania* (le contravvenzioni in questo caso si suddividono in 3 categorie, classificate in base alla dimensione del rischio che ognuna presenta: la categoria I comprende le contravvenzioni con il grado di rischio più elevato).

L'accertamento e la sanzione delle contravvenzioni si realizza attraverso la redazione del verbale di contravvenzione, nel rispetto delle disposizioni del d.l. n. 2/2001, con le modifiche e le aggiunte successive.

La sanzione aggiuntiva di fermo della vettura si dispone nei casi previsti dall'art. 18 dell'Ordinanza M.T. n. 1058/2007 *per l'approvazione delle Norme metodologiche relative all'attività di controllo del rispetto dei periodi di guida, delle pause e dei periodi di riposo dei conducenti auto e degli utilizzatori degli apparecchi di registrazione della loro attività*.

1.4.3. Il quadro normativo stabilito dal Codice stradale e la normativa connessa

1.4.3.1. Gli obblighi del conducente auto e dell'operatore di trasporto straniero sul territorio della Romania

Tenendo conto dell'importanza che hanno assunto nell'ultimo periodo i trasporti su strada effettuati sul territorio dello Stato da parte di operatori stranieri, è comparsa la necessità di controllare il più accuratamente possibile se essi si svolgono nel rispetto delle normative stradali.

Gli operatori di trasporto su strada stranieri possono effettuare trasporto su strada nel traffico internazionale avendo come paese di destinazione la Romania, trasporto stradale con transito sul territorio della Romania o trasporto stradale nella zona di traffico ridotto di frontiera sul territorio della Romania soltanto a condizione che rispettino la normativa romena, gli accordi e le convenzioni bilaterali o internazionali nell'ambito dei trasporti su strada ai quali la Romania ha aderito (l'Accordo europeo relativo all'attività delle flotte di vetture che effettuano trasporti stradali internazionali - **A.E.T.R.**, stipulato a Ginevra il 1 luglio 1970, al quale la Romania ha aderito attraverso la Legge n. 101/1994).

I conducenti stranieri ottemperano allo stesso quadro normativo che devono rispettare anche i conducenti auto romeni, per quanto riguarda il rispetto delle regole di circolazione applicabili sul territorio della Romania.

Gli agenti o gli ufficiali della polizia stradale hanno il diritto di fermare le vetture che effettuano trasporto stradale nelle condizione sopra esposte, naturalmente nel rispetto delle procedure stabilite attraverso ordine interno.

Oltre ai documenti controllati, solitamente in collaborazione con i rappresentanti delle istituzioni abilitate, gli agenti della polizia stradale richiederanno, in caso di fermo di un conducente auto straniero: la sua carta di identità, la patente, l'attestato professionale, il certificato di immatricolazione, l'assicurazione del veicolo e l'autorizzazione al trasporto internazionale.

1.4.3.2. Le procedure sanzionatorie

Il controllo degli operatori di trasporto stradale o delle vetture che circolano su strada immatricolate in altri Stati, con le quali si effettuano operazioni di trasporto stradale sul territorio della Romania, è svolto dal personale nell'autorità competente incaricato in tal senso.

Nel caso in cui durante il controllo si accertino violazioni delle disposizioni legali relative all'ambito dei trasporti su strada, la vettura sarà immobilizzata in condizioni di sicurezza del trasporto e si procederà nel contempo al ritiro delle targhe di immatricolazione e del certificato di immatricolazione, fino all'adempimento dei requisiti legali per continuare il trasporto, e sarà applicata la sanzione corrispondente a quanto accertato. Il permesso di riprendere il trasporto sarà concesso previo versamento dell'ammenda applicata nelle condizioni previste dai regolamenti vigenti, o a condizione del pagamento di un importo equivalente direttamente all'organismo il cui agente ha constatato e applicato la sanzione; in conformità con le disposizioni legali, tale importo sarà rimborsato oppure versato nel conto del Tesoro dello Stato, in base alla decisione definitiva della corte di giudizio nel caso in cui la sanzione sia contestata.

Il contravventore può saldare entro 48 ore dalla data della comunicazione del verbale di accertamento della contravvenzione pagando la metà del minimo dell'ammenda.

1.4.3.3. Sistemi informatici e banche di dati utilizzate

Per verificare i cittadini stranieri conducenti auto attualmente gli organi di indagine possono utilizzare 6 punti di contatto: il Centro Trilaterale di Contatto Galați, il Punto di Contatto Artand, il Punto di Contatto Cenad, il Punto di Contatto Giurgiu, il Punto di Contatto Oradea, il Punto di Contatto Porubne.

Lo svantaggio di simili verifiche è che richiedono che la vettura che effettua il trasporto su strada sia fermata (per qualche ora) fino alla trasmissione dei risultati.

In futuro, al momento dell'adesione della Romania allo spazio Schengen, sarà reso possibile l'accesso a un'ampia banca dati "SISone4All", che consentirà una verifica rapida, a livello internazionale, relativa alle segnalazioni riguardo a beni e persone.

I.4.4. Conclusioni sull' armonizzazione delle disposizioni legali nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro con quelle relative all'ambito del trasporto su strada: casi di trasporto possibili

L'argomento del distacco dei lavoratori dipendenti nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali costituisce di per sé ambito insufficientemente "*analizzato*" in Romania, tenendo conto del fatto che le situazioni concrete verificate sono rare e che coprono una percentuale ridotta dell'attività di lavoro autoctona. Nella maggior parte dei casi, il livello salariale, elemento centrale del "*nucleo duro*", è inferiore in Romania in relazione agli altri stati U.E. o S.E.E., il che di fatto riduce la possibilità di una pressione concorrenziale dei prestatori di servizi stranieri che sia basata su questo fattore di competizione.

Nel momento in cui il distacco dei lavoratori dipendenti nell'ambito dei servizi transnazionali è trasposta all'ambito dei trasporti su strada, le particolarità di tale attività, legate alla caratteristica intrinseca di mobilità, aggiunge nuovi elementi di incertezza e dubbio nell'applicazione della normativa.

Il trasporto internazionale implica, per definizione, il passaggio di una o più frontiere e l'attraversamento con l'autovettura guidata da un conducente auto del territorio di più stati appartenenti all'U.E. o al S.E.E. I mittenti o i destinatari delle merci, i punti di imbarco e di sbarco dei passeggeri sono situati di norma in paesi diversi.

La normativa europea tratta fin dall'inizio in modo differenziato l'attività di trasporto, poiché tale attività di prestazione di servizi è esclusa dall'ambito della Direttiva 2006/123/CE *relativa ai servizi nel mercato interno*, essendo disciplinata in modo specifico attraverso il Regolamento (CEE) n. 3118/93 *di determinazione delle condizioni in cui i trasportatori non residenti possono operare servizi di trasporti su strada nazionali di merci all'interno di uno stato membro* o la Direttiva 96/26/CE *relativa all'accesso all'attività di operatore di trasporto di merci su strada e di operatore di trasporto di passeggeri su strada e l'equipollenza reciproca dei diplomi, dei certificati e di altri titoli legali di qualifica, per facilitare ai suddetti operatori di trasporto il diritto alla libera scelta della sede per attività di trasporto nazionale e internazionale* (successivamente i Regolamenti (CE) n. 12/98, n. 1071/2009, n. 1072/2009 e n. 1073/2009).

La Direttiva 96/71/CE e la Legge n. 344/2006 *relativa al distacco dei lavoratori dipendenti nell'ambito della*

prestazione di servizi transnazionali non escludono l'attività di trasporto su strada dall'ambito da esse disciplinato.

Anche se la normativa non la offre, una differenziazione chiara delle situazioni che possono verificarsi nell'ambito dei trasporti su strada internazionali e per quanto riguarda il regime giuridico applicabile è necessaria.

Qualora l'attività di prestazione di servizi nell'ambito dei trasporti internazionali su strada si svolga in modo naturale e consueto, comprendendo tratte che attraversano numerosi stati, o tratte ripetitive, ma che in entrambi i casi hanno come punto di partenza e di arrivo della vettura il paese d'origine, non possiamo parlare di attività di prestazione di servizi transnazionali nel senso stabilito dalle norme europee e dalle trasposizioni nazionali.

L'elemento che rende tali norme applicabili è la deviazione da tale modalità di lavoro consueto e naturale con l'introduzione di corse interne (carico/scarico sul territorio dello stesso stato, diverso da quello di origine - **attività di cabotaggio**) su una tratta internazionale o attraverso la concentrazione in una zona geografica diversa da quella in cui l'impresa ha stabilito la sua sede.

La Legge n. 344/2006 si applica chiaramente alle attività di trasporto su strada internazionale in regime di cabotaggio.

Un operatore di trasporto con sede in un altro stato dell'U.E. o del S.E.E. effettua carichi/imbarchi e scarichi/sbarchi successivi sul territorio della Romania, nell'ambito di contratti di prestazioni di servizi di trasporto. Di fatto, egli effettua attività di trasporto interno sul territorio della Romania, attività disciplinata in base a un regime specifico per quanto riguarda gli operatori di trasporto su strada stranieri.

Il **trasporto misto** è simile al cabotaggio e si verifica qualora uno degli anelli del trasporto sia effettuato esclusivamente sul territorio nazionale. La merce è trasportata con una nave-traghetto fino al porto di Costanza, e qui i *container* sono legati ai rimorchiatori e trasportati fino a Bucarest. Anche se il trasporto su strada interno è integrato nell'insieme delle operazioni successive di trasporto che effettua lo spostamento della merce dal mittente al destinatario, si tratta di una prestazione di servizi che rientra nelle disposizioni della Legge n. 344/2006.

La procedura specifica relativa al distacco dei lavoratori dipendenti nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali sul territorio della Romania, determinata dal d.l. n. 104/2007, si applica alle attività di cabotaggio e di trasporto misto sopra descritte.

In assenza di disposizioni specifiche, adeguate all'attività del trasporto su strada, tenendo conto della mobilità della prestazione di servizi e dell'attraversamento del territorio di più distretti, la comunicazione relativa al distacco dei lavoratori dipendenti sarà consegnata presso l'ispettorato territoriale del lavoro del distretto in cui inizia la corsa di trasporto (carico della merce o imbarco dei passeggeri), con precisazione dell'intero tragitto.

In assenza di un rappresentante legale dell'operatore di trasporto sul territorio della Romania, uno dei conducenti auto sarà designato per rappresentarlo nei rapporti con le autorità di controllo.

Le altre situazioni di distacco nell'ambito dei trasporti su strada internazionali in cui sono applicabili le disposizioni della Legge n. 344/2006 sono comuni agli altri settori di attività, in cui lo specifico della mobilità non incide sulla natura dei rapporti giuridici.

Si tratta del **distacco del conducente auto** da una società "madre" di uno stato dell'U.E. o del S.E.E. presso un operatore di trasporto sussidiario in Romania o della messa a disposizione di un operatore di trasporto romeno di un **conducente auto temporaneo da parte di un'agenzia di lavoro interinale** di un altro stato.

SEZIONE II - MIGLIORARE L'EFFICACIA DELL'AZIONE ISPETTIVA

CAPITOLO II.1. CASI ISPETTIVI

II.1.1. Introduzione

In questa parte delle linee Guida si sono voluti inserire tre casi ispettivi significativi in tema di impiego transnazionale di lavoratori nel settore del trasporto di merci su strada.

I tre casi presentano un minimo comune denominatore: il ricorso alla forza lavoro straniera a basso costo. Costituire ad arte un soggetto giuridico che operi come riserva di lavoratori da cui attingere mano d'opera, stabilendolo in uno Stato dove il costo del lavoro è assai più contenuto oppure rivolgersi ad un'impresa sotto le mentite spoglie di una prestazione di servizi o, addirittura, simulando la conclusione di diversi contratti commerciali (per esempio la locazione o noleggio di veicoli) per realizzare una sostanziale operazione di fornitura di conducenti di mezzi di trasporto, rappresentano una prassi ormai da molti anni invalsa nel settore delle imprese di autotrasporto.

Ciò spiega, almeno in parte, il fenomeno della parcellizzazione delle imprese di trasporto, che determina una realtà formata da tante imprese con un numero esiguo di dipendenti (sicuramente non dimensionato al reale volume d'affari). Ciò accadrà almeno fino a quando i salari minimi saranno stabiliti a livello di singolo Stato Membro e la responsabilità solidale rimarrà estranea al contratto di trasporto.

I tre casi che seguono sono il frutto di una selezione che il *team* del progetto TRANSPO ha condotto tra tante esperienze concrete, vissute sia direttamente, sia attraverso racconti degli operatori del settore (organi istituzionali di vigilanza, lavoratori ed organizzazioni sindacali, imprenditori e loro organizzazioni di categoria).

Con essi, senza pretese di esaustività, si intende offrire agli ispettori del lavoro un metodo interpretativo in ordine ad alcune delle più frequenti ed emblematiche ipotesi pratiche che si incontrano in occasione delle attività di vigilanza. Uno schema di lettura delle fattispecie concrete che si pone come naturale complemento delle indicazioni presenti nelle precedenti sezioni di queste linee guida.

Pur evidenziando ciascuno specifiche caratteristiche proprie e le peculiarità dell'ordinamento giuridico di provenienza, l'esposizione delle tre esperienze si snoda attraverso un *iter* logico che parte dalla narrazione

della situazione di fatto che i soggetti preposti ai controlli istituzionali hanno avuto modo di accertare e prosegue attraverso una (necessariamente) breve analisi dei profili di disciplina sia in materia di trasporto, sia in materia di legislazione sociale. Ciascun caso, infine, giunge ad una soluzione conclusiva, talvolta di matrice giurisdizionale, talvolta di matrice amministrativo-ispettiva (lasciando aperte conclusioni alternative, probabilmente utili per qualche ulteriore riflessione del lettore).

II.1.2. CASO FRANCESE N. 1

Un gruppo composto da tre società di autotrasporto di merci con sede in Francia costituiva una filiale, avente ad oggetto l'esercizio di attività di autotrasporto di merci, in Polonia.

La filiale polacca si avvaleva dell'opera di circa cento conducenti, assunti con contratto di lavoro dipendente, secondo il regime normativo polacco. Alla conclusione di ciascun contratto individuale di lavoro le parti si accordavano verbalmente, precisando che il luogo di esecuzione della prestazione era la Francia.

I suddetti conducenti, di nazionalità polacca, solitamente prestavano la loro opera nel territorio francese, osservando cicli di lavoro articolati su sei settimane di servizio ed una settimana di riposo, in Polonia.

Durante ciascuna settimana lavorativa, i giorni di servizio erano sei, intervallati da un giorno di riposo.

La ditta che metteva i veicoli a disposizione (quale?) sosteneva il costo del carburante e, per ciascuno dei conducenti, sosteneva le spese per un viaggio all'anno tra la Polonia e la Francia. Inoltre, durante il periodo di servizio in Francia, forniva gli alloggi ai conducenti polacchi.

La filiale polacca non era proprietaria dei veicoli i quali appartenevano alle società del gruppo, che concedevano la disponibilità e l'uso degli stessi base di un contratto di locazione. La filiale polacca, a sua volta, subaffittava alle società del gruppo il veicolo, con il conducente polacco.

Analisi della fattispecie sotto il profilo della normativa sui trasporti

In Francia, il contratto di locazione (o noleggio) del veicolo con conducente era permesso nel periodo tra il 5 maggio 2003 (in base ad un Decreto Ministeriale di pari data) e 12 luglio 2005 (data in cui un successivo

Decreto Ministeriale ha abrogato il precedente citato). In seguito, la fattispecie della locazione del veicolo con conducente è stata espressamente vietata con il Decreto Ministeriale 9 maggio 2007.

Analisi della fattispecie sotto il profilo della normativa lavoristica

La Corte di Cassazione (Camera Penale) si è pronunciata in ordine al caso in esame, dando rilievo al rapporto esistente tra le imprese francesi ed i conducenti polacchi, in base al quale le prime:

1. impartivano ordini e direttive nei confronti dei conducenti polacchi, controllando l'esecuzione delle prestazioni lavorative ed esercitando il potere disciplinare in caso di loro violazione delle disposizioni impartite;
2. organizzavano l'orario di lavoro e la pianificavano i riposi dei conducenti polacchi;
3. consegnavano ai conducenti polacchi le carte per il pagamento del carburante e dei pedaggi autostradali, nonché i telefoni cellulari per i quali sostenevano le spese per l'abbonamento.

Esiti degli accertamenti

Sulla base dei suddetti indizi il Giudice penale ha stabilito che sussisteva un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato tra ciascun conducente polacco e le imprese francesi.

La mancata comunicazione dei rapporti in parola all'URSSAF (l'agenzia di riscossione dei contributi previdenziali) costituisce il reato di lavoro "dissimulato" (*travail dissimulé*).

La Corte ha altresì constatato che i contratti di locazione dei veicoli tra le società francesi costituenti il gruppo e la filiale stabilita in Polonia avevano il solo scopo di fornire conducenti di nazionalità polacca alle aziende francesi. Ciò premesso, i giudici hanno concluso che le aziende francesi realizzavano operazioni a scopo di lucro, finalizzate esclusivamente ad inviare mano d'opera in violazione delle norme che disciplinano il lavoro temporaneo e realizzando il delitto di fornitura illecita di mano d'opera (*prêt de main d'oeuvre illicite*). Dall'illiceità della suddetta fornitura consegue che solo l'utilizzatore sia qualificabile come datore di lavoro (di qui anche la realizzazione del reato di lavoro dissimulato).

Infine, la Corte ha ritenuto che l'illecita fornitura di mano d'opera abbia causato un danno ai conducenti di polacchi derivante dalla mancata applicazione, nei loro confronti, delle disposizioni di legge, di regolamento

e dei contratti collettivi di lavoro, con particolare riferimento alla materia dei salari e della protezione sociale. Per questi motivi le aziende francesi sono state giudicate responsabili del delitto di intermediazione nelle prestazioni di lavoro (*délit de marchandage*).

Le aziende “utilizzatrici” sono state condannate a pagare la somma di 175.000 Euro a titolo di risarcimento per i danni alle organizzazioni danneggiate, le quali, a loro volta hanno avviato un procedimento per il recupero di una somma pari a 2.000.000 di Euro di contributi previdenziali non versati, in relazione ai conducenti coinvolti nell’operazione.

Considerazioni conclusive

Il caso esaminato è estremamente attuale e si riproduce nella pratica delle operazioni di trasporto su strada, secondo diverse variazioni applicative.

La sostanza dell’operazione (accertata sulla base di molti indizi materiali), essenzialmente incentrata su un vero e proprio rapporto di subordinazione tra la società francese ed i conducenti polacchi, permette, da un lato di superare il problema della legittimità o meno dei contratti di locazione dei veicoli (argomento utilizzato dalla difesa degli imputati) e dall’altro lato impedisce l’applicazione della Direttiva 96/71/CE ad una simile operazione, permettendo l’esclusiva ed integrale applicazione della legislazione sociale francese, nei confronti delle sole società francesi e non invece della filiale polacca.

A ciò si deve aggiungere il conseguente recupero, nei confronti dei soggetti francesi, dei contributi previdenziali, ciò che rappresenta la parte più cospicua dell’interesse economico-finanziario presente nel caso esaminato.

II.1.3. CASO FRANCESE N. 2

Una società francese (stabilita in Francia) esercente attività di autotrasporto di merci stabilisce una propria filiale in Slovacchia.

Il regolamento contrattuale prevede che i conducenti assunti dalla filiale slovacca effettuino cinque settimane di lavoro in territorio francese, intervallate da una settimana di riposo in Slovacchia. Tuttavia dai

controlli è emerso che il periodo di lavoro andava dalla tredici alle quindici settimane ininterrotte, durante i quali i conducenti riposavano nelle cabine dei veicoli.

Ciascun conducente slovacco aveva accesso alle strutture igienico-sanitarie presenti nei locali della società madre (la società stabilita in Francia). In detti locali, ciascuno di essi aveva a disposizione un armadietto, recante il proprio nome.

Accanto agli armadietti erano affisse disposizioni sulle modalità esecutive della prestazione dei conducenti, tanto in lingua francese quanto in lingua slovacca. Inoltre, i conducenti slovacchi ricevevano le direttive e gli ordini per mezzo dei sistemi informatici installati a bordo e via telefono cellulare.

La società stabilita nel territorio francese affidava l'esecuzione dei contratti di trasporto da essa stipulati, alla filiale costituita in Slovacchia: ciò che si può definire subtrasporto o subvezione. La filiale slovacca effettuava esclusivamente le operazioni di autotrasporto affidatele dalla società madre francese: non esercitava un'autonoma attività di trasporto. La totalità della flotta di veicoli a disposizione della filiale slovacca era fornita dalla società francese.

Analisi della fattispecie sotto il profilo della normativa sui trasporti

I contratti di subtrasporto (o subvezione) tra la società madre francese e la filiale slovacca sono apparentemente leciti.

Tuttavia, anche se negli accordi sono formalmente definite le condizioni per l'esecuzione del subtrasporto, emerge l'assenza di una loro finalità commerciale propria. Infatti, la filiale di diritto slovacco non organizza autonomamente le operazioni di trasporto affidatele, con l'autonomia che dovrebbe contraddistinguere un genuino imprenditore. In realtà, la filiale opera in base alle determinazioni della capogruppo francese, al totale servizio di quest'ultima. Emerge come l'unico scopo dei contratti di subtrasporto stipulati sia quello di realizzare una fornitura di mano d'opera a costi contenuti.

In definitiva, i contratti in questione sono illeciti.

Analisi della fattispecie sotto il profilo della normativa lavoristica

Alla luce della totale subordinazione della società di diritto slovacco all'organizzazione del lavoro ed alla pianificazione delle attività come determinate dalla società di diritto francese, e considerato altresì che le modalità e gli orari prestazioni lavorative dei conducenti slovacchi, formalmente assunti dalla filiale slovacca, sono stabiliti e controllati dalla capogruppo francese, non può che constatarsi un rapporto di lavoro subordinato dei conducenti slovacchi, direttamente con la società francese che, nella sostanza, esercita nei confronti di questi tutti i poteri tipici del datore di lavoro.

Esiti degli accertamenti

Le conseguenze sanzionatorie a cui la società francese può andare incontro sono:

- reato di lavoro dissimulato (*délit travail dissimulé*), per la riqualificazione dei contratti di subtrasporto tra le due società in contratti di lavoro subordinato tra la società francese ed i conducenti slovacchi, non dichiarati alla URSSAF (l'agenzia di riscossione dei contributi previdenziali);
- fornitura illecita di mano d'opera (*prêt de main d'oeuvre illicite*), in quanto l'unico scopo dei contratti di sub trasporto stipulati tra le due società era quello di realizzare la fornitura di mano d'opera da parte di una (la slovacca) ed in favore dell'altra (la francese) a fine di lucro (rappresentato dal risparmio sul costo del lavoro ottenuto dalla società francese). La presente operazione di fornitura di mano d'opera non è conforme alle disposizioni del codice del lavoro in materia di lavoro temporaneo;
- intermediazione nelle prestazioni di lavoro (*marchandage*), per i danni subiti dai conducenti slovacchi in conseguenza della mancata applicazione nei loro confronti delle norme di diritto francese.

Sulla base del quadro sopra delineato, la URSSAF potrà avviare una procedura di recupero dei contributi e delle imposte sui salari, non versati (per tutto il periodo non coperto dalla prescrizione).

Considerazioni conclusive

La ricostruzione del caso come sopra descritta è molto più efficace e dissuasiva rispetto all'applicazione allo stesso della Direttiva 96/71/CE.

Se si applicasse, al caso in esame, la normativa comunitaria sui distacchi si dovrebbero inquadrare contratti

di subtrasporto tra le due società tra i “contratti per la fornitura di servizi”, ai sensi dell’art. 1, Direttiva 96/71/CE. Tuttavia:

- da un lato i conducenti slovacchi non avevano svolto in Slovacchia, per la società slovacca, alcuna prestazione lavorativa precedentemente all’effettuazione del distacco;
- dall’altro lato le prestazioni dei conducenti slovacchi, così come configurate nel caso in esame, violano le norme francesi in materia di lavoro temporaneo e di intermediazione nelle prestazioni di lavoro, eludendo precise disposizioni di ordine pubblico, la cui osservanza sta alla base dell’applicazione della “direttiva distacchi”.

In definitiva sono assenti i presupposti per l’applicazione della Direttiva 96/71/CE.

Si segnala, infine, che la riqualificazione dei contratti di sub trasporto in contratti di lavoro subordinato (come sopra visto), permettono l’apertura da parte della URSSAF del recupero dei contributi nei confronti dell’impresa di trasporto stabilita in Francia.

II.1.4. CASO ITALIANO

Un’impresa italiana (ivi stabilita) esercita attività di autotrasporto di merci per conto terzi, mediante l’utilizzo di propri veicoli che sono guidati talvolta da conducenti assunti dall’impresa italiana stessa, altre volte da conducenti assunti da un’impresa portoghese (ivi stabilita), pure questa esercente attività di autotrasporto.

L’impresa portoghese è titolare di diversi rapporti di lavoro con il proprio personale conducente ed il suo patrimonio aziendale comprende anche la proprietà di veicoli adibiti al trasporto su strada di merci in conto terzi.

Nel caso concreto l’impresa italiana stipula contratti di locazione dei propri veicoli con l’impresa portoghese, concedendo a quest’ultima l’utilizzo degli stessi in operazioni di autotrasporto da effettuarsi tanto sul territorio italiano, quanto in ambito internazionale. L’impresa portoghese si obbliga a corrispondere un canone di locazione.

I veicoli concessi in locazione dall’impresa italiana all’impresa portoghese, sono sempre ed esclusivamente

guidati da conducenti legati a quest'ultima da contratti di lavoro subordinato (conformemente a quanto disposto dall'art. 2, par. 1, lett. d), Direttiva n. 2006/1/CE), a tempo indeterminato.

Particolarità del regolamento contrattuale di locazione

Dall'analisi del regolamento contrattuale pattuito tra le parti si sono potute individuare, in via interpretativa, due gruppi di clausole:

1. clausole di ripartizione degli oneri. In particolare:
 - a. il costo di carburanti, lubrificanti, pedaggi autostradali, ordinaria manutenzione, sostituzione o manutenzione degli pneumatici, assicurazione per responsabilità civile, incendio e furto è sostenuto dall'impresa italiana, proprietaria del veicolo;
 - b. il costo per la custodia del veicolo e le spese derivanti dalla responsabilità per la violazione delle norme in materia di circolazione del veicolo e per la violazione delle norme in materia di rapporto di lavoro con il conducente sono a carico dall'impresa portoghese, utilizzatrice del veicolo.
2. clausole di esclusiva. In particolare:
 - a. il veicolo oggetto di locazione può essere guidato esclusivamente da conducenti regolarmente assunti e retribuiti dall'impresa portoghese (ciò che è richiesto dall'art. 2, par. 1, lett. d) Direttiva n. 2001/1/CE);
 - b. il veicolo oggetto di locazione può essere impiegato esclusivamente in operazioni di trasporto commissionate dall'impresa italiana proprietaria del veicolo, relative a contratti di trasporto conclusi dall'impresa italiana stessa.

Analisi della fattispecie sotto il profilo della normativa sui trasporti

Il contratto di locazione del veicolo tra due imprese di autotrasporto è ammesso e tutelato dall'ordinamento giuridico nazionale e dal diritto dell'Unione europea.

Nel caso in esame viene in rilievo la disciplina della locazione di veicoli da utilizzare in operazioni di autotrasporto, tra due imprese appartenenti a due diversi Stati comunitari.

Si deve, preliminarmente, precisare che la locazione del veicolo è ammessa esclusivamente nella formula

“senza conducente” (art. 2, par. 1, lett. b), Direttiva 2006/1/CE). Nel caso di specie, alla luce della normativa comunitaria e nazionale, vigente in materia di locazione di veicoli nel trasporto internazionale di merci, le due imprese realizzano formalmente una fattispecie negoziale lecita.

Tuttavia, l'impegno contrattuale assunto dall'impresa portoghese di utilizzare il veicolo locato esclusivamente per l'esecuzione dei contratti di trasporto conclusi dall'impresa italiana e la pattuizione secondo la quale spetta a quest'ultima, la determinazione e la gestione delle operazioni di trasporto lascia emergere che il sostanziale ruolo di vettore è esercitato dall'impresa italiana. In sintesi, il profilo sostanziale anomalo sta nel fatto che l'impresa italiana sia il soggetto che conclude i contratti di trasporto con i vari mittenti e, contemporaneamente, sia anche il proprietario dei veicoli.

Per altro verso, il corrispettivo pagato dall'impresa italiana per assicurarsi l'esclusivo utilizzo del veicolo locato in contratti di trasporto da essa conclusi, ha la funzione di finanziare il canone di locazione che l'impresa portoghese corrisponde. In questa prospettiva, anche alcune delle spese sostenute dall'impresa italiana, afferenti all'uso del veicolo locato, rivestono la medesima funzione di “provvista finanziaria” per sostenere il costo del canone di locazione del veicolo. Infatti, non sembra coerente (sebbene non vi sia alcuno specifico divieto in tal senso) che le spese connesse all'utilizzazione del bene locato (costo dei carburanti e dei lubrificanti, dei pedaggi autostradali) e quelle ascrivibili alla sua ordinaria manutenzione (per esempio la sostituzione o la manutenzione degli pneumatici), siano a carico del proprietario-locatore (l'impresa di trasporto italiana) e non, più logicamente, a carico dell'utilizzatore (l'impresa di trasporto portoghese).

Per questo, l'attenzione dell'indagine ispettiva, dovrebbe concentrarsi sulla ricerca della prova in ordine alla fittizietà del contratto di locazione. Quest'ultimo, in realtà, sembra volto a mascherare una sostanziale operazione di somministrazione di personale conducente da parte dell'impresa di trasporto portoghese, in favore dell'impresa di trasporto italiana.

Analisi della fattispecie sotto il profilo della normativa lavoristica

La non genuinità dell'operazione commerciale, con la sostanziale ed esclusiva qualifica di vettore in capo all'imprenditore italiano, può essere provata oltre che dall'esame della documentazione lavoristica anche

dalla verifica della documentazione commerciale. In particolare, come detto, l'attività di indagine deve essere tesa a dimostrare l'artificiosità del contratto di locazione, il cui costo del canone è finanziato dalla corresponsione di alcune somme da parte del proprietario italiano del veicolo. Ciò potrebbe essere provato analizzando le fatture emesse:

1. dall'impresa italiana, attestanti il pagamento da parte dell'impresa di trasporto portoghese del canone di locazione del veicolo;
2. dall'impresa portoghese, attestanti il pagamento, da parte dell'impresa italiana degli oneri di gestione ordinaria del veicolo (normalmente a carico dell'utilizzatore del bene locato), così come indicati nel regolamento contrattuale;
3. dall'impresa portoghese attestanti il pagamento da parte dell'impresa italiana del compenso per assicurarsi, quest'ultima, l'esclusiva effettuazione da parte della prima impresa, di operazioni di trasporto commissionate dall'impresa italiana.

Il contratto di locazione, insomma, sarebbe stipulato al solo scopo di giustificare formalmente la presenza alla guida del veicolo di un conducente non direttamente assunto dall'impresa di trasporto italiana.

Nella sostanza dei rapporti tra le due imprese, i veicoli oggetto di locazione non sono mai entrati nella completa disponibilità e gestione economica dell'imprenditore portoghese, il quale doveva limitarsi a fornire i conducenti da lui dipendenti, da adibire alla guida dei veicoli (solo formalmente) acquisiti a titolo di locazione, ma il cui utilizzo commerciale era, sotto ogni profilo, determinato e gestito dall'imprenditore italiano.

Possibili esiti degli accertamenti

Il gruppo di lavoro ha individuato due possibili conclusioni tra loro alternative, che sono sembrate entrambe coerenti con il vigente quadro normativo, anche in considerazione della mancanza sul punto di indicazioni di prassi amministrativa e di giurisprudenza specifica. In particolare:

1. esclusione della fattispecie dall'ambito applicativo della Direttiva 96/71/CE, per la mancanza, in relazione alla durata della prestazione dei conducenti portoghesi sui veicoli di proprietà italiana, di un reale legame organico con l'impresa portoghese (pur in presenza di un formale rapporto di lavoro con

l'impresa portoghese, ma non, tuttavia, in relazione alle operazioni effettuate in occasione dell'utilizzo dei veicoli italiani). Non sussistono gli elementi di un genuino distacco ai sensi della Direttiva sopra citata.

Inquadramento delle prestazioni lavorative dei conducenti in questione in tanti contratti di lavoro subordinato tra essi e l'impresa italiana, sulla base del sostanziale e funzionale rapporto di dipendenza degli stessi nei confronti dell'impresa italiana, che ne conforma, in tutto e per tutto la prestazione.

Conseguenze sanzionatorie penali: somministrazione ed utilizzazione illecita rispettivamente in capo al somministratore portoghese ed utilizzatore italiano.

La conseguenze contributive sono condizionate dalla previsione normativa contenuta nell'art. 5. par. 1, Regolamento (CE) n. 987/2009, in base alla quale il mod. A1, attestante il versamento della contribuzione presso l'Istituto previdenziale di provenienza del lavoratore, deve essere accettati *"dagli altri Stati membri"*. Pertanto, allo stato della normativa vigente, una volta accertata l'integrale sussistenza del rapporto di lavoro in Italia, si può procedere al recupero integrale della contribuzione dovuta agli Istituti previdenziali ed assicurativi italiani, solo a seguito di *"rimozione"* dell'atto dichiarato non valido dallo Stato membro in cui è rilasciato¹⁹.

A tale conclusione potrebbe ostare, tuttavia, l'assenza di un immediato esercizio del potere direttivo, esecutivo e disciplinare da parte dell'impresa italiana nei confronti dei conducenti portoghesi, i quali ultimi, se da un lato effettuano l'attività di trasporto nel sostanziale ed esclusivo interesse dell'impresa italiana, dall'altro lato, tuttavia, dichiarano di ricevere le direttive dall'imprenditore portoghese, con il quale, al di là loro periodico impiego sui veicoli italiani, sussiste un vero rapporto di lavoro, caratterizzato anche dall'effettuazione di reali operazioni di trasporto facenti capo all'impresa portoghese;

2. riconduzione della fattispecie nello schema della somministrazione di mano d'opera, dove il somministratore è l'impresa portoghese, che occasionalmente si comporta come tale. A quest'ultima,

¹⁹ Si veda sul punto l'art. 5, par. 2, Regolamento (CE) n. 987/2009, che così stabilisce: *"in caso di dubbio sulla validità del documento o sull'esattezza dei fatti su cui si basano le indicazioni che vi figurano, l'istituzione dello Stato membro che riceve il documento chiesto dall'istituzione emittente i chiarimenti necessari e, se del caso, il ritiro del documento. L'istituzione emittente riesamina i motiviche hanno determinato l'emissione del documento e, se necessario, procede al suo ritiro"*.

siccome è stabilita in uno Stato diverso dall'Italia, non è possibile richiedere la sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari necessari per le agenzie aventi stabilimento in Italia. La fattispecie, tuttavia, potrebbe non essere considerata una somministrazione illecita, sebbene non sia effettuata da un'agenzia di somministrazione (nemmeno in base all'ordinamento portoghese) poiché (e fino a che non sia) dichiarata tale.

Pertanto, all'impresa portoghese (che opererebbe come un somministratore di fatto) sarebbe applicabile, anche ai sensi dell'art. 4, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000, il regime della parità di trattamento previsto dall'art. 23, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003 ed all'utilizzatore italiano il regime della solidarietà, ai sensi dell'art. 23, comma 3, D. Lgs. citato. Tale ricostruzione, conformemente a quanto indicato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'interpello n. 33/2010, permetterebbe di adottare, per le differenze retributive e accertate, l'adozione del provvedimento di diffida accertativa di cui all'art. 12, D. Lgs. n. 124/2004, tanto nei confronti dell'imprenditore portoghese, in qualità di obbligato principale (il formale datore di lavoro, in veste di somministratore), quanto nei confronti dell'imprenditore italiano, in qualità di obbligato solidale (il sostanziale datore di lavoro, in veste di utilizzatore)²⁰.

Ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, in applicazione del principio di personalità vigente in materia (a differenza della materia delle condizioni di lavoro dove – si è visto – vige il principio di territorialità), conformemente alle istruzioni contenute nel citato interpello, *“occorre riferirsi al regime di previdenza ... obbligatoria previsto nella legislazione del Paese di invio e non al regime italiano (art. 14, Regolamento CEE n. 1408/1971 e art. 12, Regolamento CEE n. 883/2004), fermo restando che la retribuzione su cui calcolare l'omponibile sarà determinato secondo il regime di parità di trattamento”*²¹.

²⁰ Sul punto, vedi “Il distacco dei lavoratori nell'Unione europea – Vademecum ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese”, (Progetto Empower contract no. VP/2009/015, novembre 2010), Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istituto Guglielmo Tagliacarne e Ispetia Muncii, 2010, pp. 23-24. <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/94673012-D332-4D64-BDB7-C809650E529A/0/Vademecumdistaccocomunitario.pdf>.

²¹ In proposito, secondo l'interpello n. 33/2010 nell'ambito della retribuzione minima da prendere a base di calcolo per la contribuzione, *“sembrano ... dovere rientrare ... i cc.dd. scatti di anzianità”*, ma anche *“tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta”*, con la precisazione che ai sensi dell'art. 3, par. 7, Direttiva 96/71/CE, *“le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del*

Considerazioni conclusive

Le due alternative soluzioni sopra esposte sembrano offrire una tutela più adeguata ai lavoratori coinvolti in un distacco transnazionale, rispetto all'applicazione della disciplina di cui alla Direttiva 96/71/CE, attuata in Italia con il D. Lgs. n. 72/2000, che nella specifica materia dell'autotrasporto non sembra idonea ad assicurare:

- la parità di trattamento retributivo e normativo, poiché questa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D. Lgs. citato riguarda i soli contratti di appalto e per giunta caratterizzati dal loro svolgimento *"nell'interno delle aziende"*;
- il coinvolgimento nell'obbligazione solidale del soggetto utilizzatore/distaccatario. Infatti, a parte l'applicabilità della responsabilità in argomento ai *"diritti spettanti ai lavoratori"* (per cui è controverso se vi si posano comprendere i contributi previdenziali ed i premi assicurativi), la responsabilità solidale, così come configurata dall'art. 3, comma 4, D. Lgs. citato è riferita *"ai prestatori di lavoro dipendenti dall'appaltatore transnazionale"* e non già ai prestatori nell'ambito di un contratto di trasporto, che come noto, per scelta del Legislatore costituisce un tipo contrattuale a sé stante, caratterizzato da elementi di specialità tali da giustificare una disciplina a sé stante.

salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio".

CAPITOLO II.2. L'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN FRANCIA

II.2.1. Il sistema francese di ispezione del lavoro

L'ispettorato del lavoro francese è detto "generale" in ragione di tre principali caratteristiche:

- i funzionari dell'ispettorato del lavoro devono garantire l'applicazione delle norme del "lavoro" sia dello Stato (Codice del lavoro), che di origine convenzionale, tra cui la contrattazione collettiva;
- il servizio unico di ispezione del lavoro è responsabile di tutti gli stabilimenti, ad eccezione di quelli per i quali il Codice del Lavoro prevede una specifica organizzazione. In generale, l'ispettorato del lavoro non interviene nel settore pubblico;
- l'ispettorato del lavoro francese interviene in tutto il rapporto di lavoro: condizioni di lavoro, relazioni individuali e le relazioni collettive di lavoro, condizioni di impiego.

II.2.1.1. Organizzazione dell'ispettorato del lavoro

La Direzione generale del lavoro è collegata al Ministero del Lavoro. E' responsabile della preparazione, gestione e coordinamento della politica del lavoro per migliorare le relazioni e le condizioni di lavoro e la qualità e l'efficacia della legge che le governa.

Nel campo dei rapporti di lavoro, assicura la funzione di autorità centrale per gli agenti di ispezione del lavoro. Essa fornisce anche il supporto e aiuto agli agenti di controllo nell'esercizio delle loro funzioni.

L'amministrazione territoriale a cui sono collegati i servizi dell'ispettorato del lavoro ha la forma delle DIRECCTE (Direzioni regionali delle imprese, della concorrenza, del consumo, del lavoro e dell'impiego).

La presenza della DIRECCTE sul territorio è assicurata dalle unità territoriali. Esse affrontano le questioni sollevate dalle imprese, dagli impiegati e dai loro rappresentanti al livello dipartimentale e territoriale in materia di lavoro, occupazione e vita economica.

La sezione per l'ispezione del lavoro opera a livello territoriale, con potestà di intervento nell'impresa.

Nel 2010, esistevano 785 sezioni di ispezione con un totale di 2595 agenti ispettivi.

La sezione è costituita da un ispettore del lavoro o un vicedirettore del Lavoro, e uno o più controllori del lavoro che esercitano i loro poteri sotto l'autorità dell'ispettore del lavoro.

II.2.1.2. Le due aree prioritarie di intervento del Ministero del Lavoro in materia di distacco

In materia di distacco, il Ministero del Lavoro orienta la sua azione verso il rafforzamento dell'efficacia dell'attuazione della Direttiva n. 96/71 in due principali ambiti:

- (i) l'informazione per gli attori del distacco;
- (ii) Lo sviluppo della cooperazione transfrontaliera tra gli organi di vigilanza.

(i) Migliorare l'informazione per gli attori del distacco

Informazioni generali, disponibili in 6 lingue (francese, tedesco, inglese, portoghese, rumeno, polacco) sulla legge applicabile alle situazioni di distacco, sono ora disponibili sul sito del Ministero del Lavoro (occupazione (www.travail-emploi-sante.gouv.fr), sotto la voce informazioni pratiche (vedi scheda "Consigli pratici del diritto del lavoro", e il tema "distacco dei lavoratori").

Il modulo di dichiarazione preventiva di distacco transnazionale di lavoratori, nel quadro di un'operazione di cabotaggio è disponibile su detto sito, come tutti gli altri moduli.

Per una informazione più precisa e adatta a tutti gli attori del distacco (dipendenti, società prestatarie straniere, società francesi che desiderano inviare i propri dipendenti all'estero, committenti in Francia ...), è in corso, sul sito del Ministero del Lavoro, una riprogettazione della pagina web riguardante il distacco.

La Direzione Generale del Lavoro assicura inoltre la buona informazione dei servizi di ispezione del lavoro sulla legge applicabile, e li assiste per consentire loro di superare più facilmente le difficoltà che possono verificarsi durante i controlli (barriere linguistiche, complessità degli istituti giuridici, difficoltà di ottenere i documenti esigibili, breve durata dei periodi di attività dei dipendenti distaccati in Francia ...), in particolare attraverso l'Ufficio di collegamento nazionale. Una guida per il controllo specifico è stata preparata per la loro attenzione (disponibile sul su SITERE).

(ii) Lo sviluppo della cooperazione transfrontaliera tra gli organi di vigilanza

Nell'ambito dell'attuazione dell'articolo 4 della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori, ciascuno Stato membro designa un **ufficio di collegamento** per permettere lo scambio di informazioni tra amministrazioni con l'obiettivo di una migliore efficacia delle norme di distacco.

Per la Francia, l'ufficio di collegamento è assicurato dalla Direzione generale del lavoro e tutti gli agenti di controllo abilitati per indagare e registrare le violazioni del lavoro illegale, possono rivolgersi ad essa.

La Francia ha firmato accordi bilaterali con la **Germania** (31 maggio 2001) e il **Belgio** (9 maggio 2003), con il quali si istituisce una stretta collaborazione tra i servizi di frontiera responsabili del controllo del distacco transnazionale di lavoratori. Nell'ambito di tali accordi, sono stati designati uffici di collegamento territoriali quali interlocutori diretti con le loro controparti di confine, rispettivamente presso la Direzione regionale delle società, della concorrenza e del consumo, del lavoro e della 'occupazione (DIRECCTE) del Nord pas di Calais (scambi con il Belgio) e dell'Alsazia (scambi con la Germania).

Su questo modello, al fine di estendere la cooperazione rafforzata tra gli ispettorati del lavoro con gli altri stati confinanti, negli ultimi anni sono stati condotti dei negoziati che hanno portato alla firma:

- della **dichiarazione d'intenti tra Francia e Spagna** del 22 settembre 2010, che ha stabilito nuovi uffici di collegamento territoriale da ambedue i lati del confine: due sul versante francese (uno in Aquitania e Linguadoca-Rossiglione), e quattro sul versante spagnolo (uno in ogni regione di confine);
- della dichiarazione di cooperazione tra la Francia e il Lussemburgo del 15 febbraio 2011, che ha istituito un ufficio di collegamento presso la DIRECCTE territoriale della Lorena;
- della dichiarazione di cooperazione tra Francia e Italia del 27 settembre 2011, che ha stabilito nuovi uffici territoriali di collegamento: due in Francia (uno in PACA e uno in Rhône-Alpes), e due in Italia (Liguria e Piemonte).

II.2.1.3. Il settore del trasporto pubblico di merci su strada in Francia

In Francia, il settore del trasporto pubblico di merci su strada è rappresentato da:

- 36.000 imprese che svolgono come attività principale il trasporto per conto di terzi
- 1.000 società che svolgono una attività di trasporti o di noleggio.

L'80% di queste aziende ha meno di 10 dipendenti e il 3% più di 50 dipendenti.

Ogni anno, 200 miliardi di tonnellate-chilometri sono effettuati da veicoli immatricolati in Francia, l'80% sono gestite da camion a noleggio per conto terzi.

La flotta di camion è composta da 430.000 autoveicoli.

Il settore dei trasporti in conto terzi impiega 330.000 lavoratori.

II.2.1.4. La cooperazione nei controlli in Francia

Per il Dipartimento dei Trasporti

L'introduzione di nuovi regolamenti in materia di cabotaggio nel 2011 ha incoraggiato lo sviluppo di nuove pratiche di controllo. In Francia, questo ha portato a dare obiettivi specifici di controllo ai controllori dei trasporti terrestri.

Il Dipartimento dei Trasporti ha infatti un organo di controllo specializzato: i controllori dei trasporti terrestri che intervengono principalmente su strada. Essi garantiscono la corretta applicazione delle disposizioni del regolamento sociale europeo, regolamento sulla circolazione e quelle disposizioni relative alla organizzazione della professione e l'accesso al mercato dei trasporti su strada.

La Francia è membro di Euro Route Control (ECR) e partecipa in questo quadro a dei controlli comuni transfrontalieri, in particolare con le autorità tedesche e spagnole. Queste azioni sono estese attraverso azioni comuni di formazione e di scambio di pratiche e di controllo e procedure di applicazione delle normative sociali nei trasporti.

Per il Ministero del Lavoro

La lotta contro il lavoro illegale e l'utilizzo di conducenti originari di Stati che presentano un ridotto costo del lavoro è parte della lotta contro ogni forma di frode.

Si tratta di una priorità del governo ricordata dal Ministro del lavoro ai prefetti delle regioni e dei dipartimenti.

Sono stati dati obiettivi specifici ai servizi di ispezione del lavoro, in particolare in termini di verbali (per esempio, mantenere al 25% la quota dei verbali prodotti dai controlli comuni condivisi da almeno due organi di controllo).

In questo contesto, i servizi della DIRECCTE e della DREAL sono stati incoraggiati a rafforzare il loro partenariato.

Le dichiarazioni di distacco ricevute dai servizi sono viste come molto inferiori di numero alla realtà del lavoro dei cittadini di alcuni paesi dell'UE.

I servizi menzionano difficoltà di controllo relative alla lingua e anche un reale livello di complessità insita nelle indagini che coinvolgono più servizi di controllo .

I comitati dipartimentali antifrode (CODAF) possono permettere di sviluppare azioni concertate di tutto il corpo di vigilanza competente.

Inoltre, il 31 Mar 2009 è stata firmata una direttiva dalla Direzione Generale del Lavoro, dalla delegazione nazionale per la lotta contro la frode, e dall'Agenzia Centrale di Previdenza Sociale (ACOSS). Tale direttiva ha lo scopo di rafforzare la cooperazione, in particolare, tra i servizi di ispezione del lavoro e della previdenza sociale, sulla base della Carta Nazionale, firmata il 9 settembre 2005. Essa prevede una variante locale della Carta di cooperazione che si traduce in maniera concreta attraverso l'organizzazione di regolari ispezioni congiunte.

CAPITOLO II.3. L'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN ITALIA

II.3.1. Nota introduttiva

L'attività di vigilanza nel settore dell'autotrasporto su strada è finalizzata alla verifica del rispetto delle normative in materia fiscale, di circolazione e sicurezza stradale, contributiva e sociale.

Un accertamento che voglia essere idoneo a mettere a fuoco tutti gli aspetti anzidetti deve necessariamente coinvolgere gli organi istituzionali specificamente preposti alle verifiche, sulla base delle competenze per materia: la Guardia di Finanza per la materia tributario-fiscale, il Ministero dell'interno (Polizia stradale) e il Ministero delle infrastrutture per la circolazione e la sicurezza stradale, il Ministero del lavoro, per la materia contributivo-sociale.

Gli accertamenti degli ispettori del lavoro nel settore in parola si concentrano più spesso sulla verifica dei tempi di guida e di riposo e sull'orario di lavoro osservati dai conducenti, rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento (CE) n. 561/2006 e della Direttiva n. 2002/15/CE, attuata dal D. Lgs. n. 234/2007. Inoltre, per specifica disposizione contenuta nella Direttiva n. 2006/88/CE, l'attività ispettiva dei funzionari del Ministero del lavoro è condotta nei locali delle aziende di autotrasporto.

Tuttavia una parte significativa dell'attività dei suddetti funzionari impatta con aziende di autotrasporto stabilite in Italia che impiegano mano d'opera conducente proveniente da diversi Stati comunitari o da Paesi extracomunitari. Quasi sempre detti conducenti sono assunti da imprese stabilite in Stati diversi dall'Italia, dove il costo del lavoro è più contenuto. Non sempre le imprese che assumono i conducenti in questione esercitano attività di autotrasporto: talvolta sono appositamente costituite oltrefrontiera con la finalità di inviare personale conducente presso imprese utilizzatrici italiane.

II.3.2. Le istituzioni coinvolte e la necessità di cooperazione simultanea

Soprattutto con riferimento agli accertamenti relativi alla genuinità di quelle operazioni riconducibili al distacco transnazionale di lavoratori, l'accertamento sulla genuinità o, al contrario, sull'artificiosità delle

stesse, implica delicate attività di ricomposizione di un mosaico indiziario, che coinvolgono tutti i profili di competenza istituzionale sopra visti.

Così, nelle occasioni in cui gli ispettori del lavoro si sono dovuti concentrare su fattispecie concrete di distacco, unicamente volte ad acquisire mano d'opera a basso costo, eludendo la normativa nazionale in materia di regolare costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, si è rivelata quanto mai utile e necessaria la collaborazione tra le diverse istituzioni competenti ad accertare i differenti "segmenti" normativi che, nel settore produttivo in esame, vengono in rilievo.

Si pensi (ma è solo un esempio) all'attività di "disconoscimento" di un contratto di locazione di veicolo, stipulato da un'impresa di trasporto italiana, proprietaria del mezzo, al fine di acquisire la disponibilità lavorativa di un conducente, formalmente assunto da un'impresa (pseudo - locataria del veicolo), per poi riservarsi, l'impresa italiana, la totale determinazione dell'operazione di trasporto e conseguentemente l'eterodeterminazione della prestazione del conducente.

La riconduzione di una simile operazione nello schema legale del rapporto di lavoro subordinato, direttamente alle dipendenze dell'imprenditore italiano, oppure nello schema della somministrazione illecita, implica una delicata ricomposizione di un quadro probatorio, su base indiziaria e fattuale, dove emerge in tutta la sua utilità e necessità, la cooperazione istituzionale tra enti ed organi a cui sono attribuite le specifiche competenze e conoscenze tecniche in materia di accertamenti fiscali (Guardia di Finanza) e di vigilanza sulla circolazione e sui trasporti stradali (Ministero dell'interno – Polstrada - e Ministero dei trasporti – Dipartimento dei trasporti terrestri).

Un altro profilo che caratterizza e condiziona in modo determinante gli accertamenti nel settore del trasporto su strada è rappresentato dell'estrema mobilità con cui si compiono le operazioni. In tale contesto, gli accertamenti condotti nei locali delle aziende non sempre si rivelano efficaci.

In via complementare, sembra possa affermarsi che la presenza "su strada" degli ispettori del lavoro sia idonea a scongiurare, almeno in parte, la prassi delle reciproche comunicazioni "per competenza" (necessitate dalla frammentazione delle attribuzioni), dove l'autorità pubblica destinataria della comunicazione entra in gioco, con la sua potestà accertativa, solo a seguito del ricevimento della stessa, in un momento in cui, spesso, le prove non sono più utilmente reperibili.

Ecco perché da parte dei funzionari pubblici impegnati negli accertamenti si ritiene che la metodologia operativa maggiormente efficace (ed molto probabilmente anche la più economica) sembra essere quella degli accertamenti simultanei e congiunti, da effettuarsi nei luoghi “chiave” di svolgimento delle operazioni di trasporto e logistica,

inoltre, la simultaneità degli accertamenti in un medesimo contesto temporale, da parte delle diverse istituzioni competenti, sembra attualmente necessitato dalla recente disposizione normativa di cui all’art. 7, comma 1, lett. a) del “D.L. sviluppo”, che testualmente dispone: “Per ridurre il peso della burocrazia che grava sulle imprese e più in generale sui contribuenti (...) esclusi i casi straordinari di controlli per salute, giustizia ed emergenza, il controllo amministrativo in forma d’accesso da parte di qualsiasi autorità competente deve essere unificato, può essere operato al massimo con cadenza semestrale, non può durare più di quindici giorni. Gli atti compiuti in violazione di quanto sopra costituiscono, per i dipendenti pubblici, illecito disciplinare. Codificando la prassi, la Guardia di Finanza, negli accessi di propria competenza presso le imprese, opera, per quanto possibile, in borghese”;

II.3.3. I luoghi dell’ispezione nel settore dell’autotrasporto

Come visto sopra, il luogo principale per effettuare le verifiche sul corretto svolgimento delle operazioni di trasporto che vedono l’impiego sul territorio nazionale di conducenti di nazionalità non italiana, è certamente “la strada”. Si è detto che in questo ambito è quanto mai essenziale la cooperazione con le forze dell’ordine competenti ad effettuare la vigilanza su strada, attraverso la predisposizione di appositi posti di controllo. In queste sedi gli ispettori del lavoro possono trarre notevole utilità dalla verifica della documentazione che obbligatoriamente deve essere presente a bordo del veicolo, congiuntamente alla acquisizione di informazioni da parte del conducente il veicolo (e dell’eventuale co-conducente presente a in cabina), mediante la verbalizzazione delle dichiarazioni. Di fondamentale importanza, oltre alle consuete informazioni relative alla costituzione ed allo svolgimento del rapporto di lavoro, sono le indicazioni che il conducente può fornire in ordine:

1. al soggetto da cui riceve le direttive che ne conformano la prestazione (si tratta, in pratica, di

individuare il soggetto che comunica al conducente l'itinerario da seguire, i destinatari a cui consegnare, i giorni di riposo ecc.);

2. al soggetto che ha concluso il contratto di trasporto originario, nel caso in cui l'ispettore raccolga la dichiarazione di un conducente impiegato nell'esecuzione di un contratto di subtrasporto.

Altri possibili luoghi di accertamento sono, naturalmente, i locali delle aziende (la sede legale dell'impresa ed eventuali sedi operative dotate di uffici amministrativi) ove siano ubicati gli uffici amministrativi che custodiscono la documentazione obbligatoria

Tuttavia l'attività di controllo può rivelarsi particolarmente efficace se concentrata durante il materiale svolgimento delle operazioni di trasporto e di logistica. Per questo sono da considerare come luoghi elettivi effettuare gli accertamenti, in quanto caratterizzati da alte probabilità di riscontrare violazioni: i porti, gli interporti, le piattaforme logistiche e gli autoparchi, nonché i valichi di confine. Da ultimo, ma non per importanza, si deve evidenziare la possibilità di verificare i contratti di servizi di logistica presso le sedi legali ed operative dei grandi committenti oppure presso i piazzali o i locali delle società esercenti grande distribuzione, presso i quali l'iter delle merci trova spesso il suo definitivo punto di approdo.

II.3.4. La documentazione rilevante

Per quanto riguarda la documentazione su cui concentrare le verifiche, l'ispettore del lavoro che impatti in un conducente di nazionalità non italiana dovrà accertarne la regolare costituzione e gestione del rapporto di lavoro. Le più frequenti ipotesi concrete in cui un conducente non italiano si trovi ad effettuare operazioni di autotrasporto sul territorio nazionale, possono essere classificate come segue:

1. conducente straniero, dipendente di un'impresa non stabilita in Italia, che opera sul territorio nazionale in regime di cabotaggio, utilizzando un veicolo immatricolato all'estero, di proprietà dell'impresa straniera;
2. conducente straniero, dipendente di un'impresa non stabilita in Italia, che opera sul territorio nazionale nell'ambito di un trasporto internazionale.
3. conducente straniero, dipendente di un'impresa non stabilita in Italia, che opera sul territorio

nazionale utilizzando un veicolo immatricolato in Italia, di proprietà di un'impresa italiana;

Con riferimento alla prima ipotesi, occorre verificare la sussistenza dei presupposti ed il rispetto dei limiti stabiliti dal Regolamento (CE) n. 1072/2009, in materia di cabotaggio nel trasporto di merci su strada. In proposito il Regolamento comunitario citato, al Considerando n. 17 si esprime per l'applicabilità delle disposizioni della Direttiva n. 96/71/CE, relativa al distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, alle imprese di trasporto che effettuano operazioni di cabotaggio.

Con riferimento alla seconda ipotesi, in linea puramente teorica ed astratta si dovrebbe applicare la normativa vigente in ciascun territorio di transito. Tuttavia per prassi generale e consolidata, si ritiene più ragionevole e pratico che nelle ipotesi di trasporto internazionale (ossia nel trasporto con transito nel territorio di più Stati), si assoggetti la fattispecie al regime della trasferta internazionale, regolata secondo il diritto applicabile al rapporto di lavoro del conducente.

Certamente con riferimento alle terza ipotesi si pone il problema della verifica sulla genuinità o meno del distacco ossia della reale sussistenza di una prestazione di servizi transnazionale oppure di un'operazione realizzata al solo scopo di celare un sostanziale rapporto di lavoro alle dipendenze del vettore italiano, in qualità di vero e proprio datore di lavoro. In particolare, l'eventuale contratto di locazione (noleggio) del veicolo da parte dell'impresa italiana (proprietaria-locatrice) in favore dell'impresa straniera (utilizzatrice-locataria) può rappresentare un formale espediente (ormai invalso nella prassi dell'affidamento di servizi in subtrasporto) per aggirare la normativa in materia di regolare costituzione dei rapporti di lavoro.

In tali casi, per la ricostruzione indiziaria, può essere utile l'esame della documentazione obbligatoria da tenere a bordo ed esibire agli organi di controllo. In particolare:

1. scheda di trasporto, o documentazione avente gli stessi elementi informativi previsti per la scheda di trasporto. È fondamentale che la verifica della scheda di trasporto sia effettuata su strada, in costanza del trasporto delle merci, poiché il documento in parola non è soggetto ad obbligo di conservazione, una volta consegnata la merce al destinatario;
2. documentazione per i trasporti internazionali: lettera di vettura internazionale CMR, documenti doganali, ogni altro documento che deve obbligatoriamente accompagnare il trasporto internazionale delle merci, ai sensi della normativa comunitaria, degli accordi e delle convenzioni

internazionali;

3. documentazione in materia di lavoro, che è differente a seconda che:

- il conducente presti la propria opera per un'impresa stabilita in Italia. In questo caso è operativa l'elencazione, contenuta nell'apposita tabella approvata dal Comitato centrale dell'Albo degli autotrasportatori. In detta tabella è individuata la documentazione che deve stare a bordo, a seconda del titolo di servizio in base al quale il conducente si trova a guidare il veicolo (ossia in base al rapporto di lavoro intercorrente tra conducente ed impresa di autotrasporto);
- il conducente (non extracomunitario) presti la propria opera per un'impresa stabilita in uno Stato comunitario. In questo caso non è prevista alcuna documentazione. Tuttavia, da più parti si ritiene che, anche nell'ipotesi in esame, sia necessaria la previsione di un documento obbligatorio equivalente all'attestato di conducente o, addirittura, un vero e proprio attestato di conducente. Detta esigenza è chiaramente manifestata anche nel Regolamento (CE) n. 484/2002, considerando n. 3, dove si legge: "occorre (...) istituire un attestato di conducente e limitare il campo di applicazione del presente regolamento ai conducenti cittadini di paesi terzi e decidere successivamente l'estensione del medesimo, in base a una valutazione della Commissione". In buona sostanza, il Regolamento comunitario incarica la Commissione di esaminare gli effetti dell'applicazione della normativa in materia di attestato di conducente ai soli cittadini di nazionalità extracomunitaria, al fine di presentare eventuali proposte di modifica del regolamento stesso, nel senso di estendere l'attestato in parola anche ai conducenti di nazionalità comunitaria, coinvolti in operazioni di trasporto internazionale.

In questa ipotesi, se il mezzo sia stato acquisito in locazione dall'impresa comunitaria, oltre al contratto di locazione, deve sempre essere presente in vettura anche il contratto di lavoro (o documento equivalente), che comprovi il rapporto di servizio tra il conducente del veicolo ed il locatario dello stesso. In caso contrario, si configura l'illecito amministrativo di trasporto abusivo, sanzionabile ai sensi dell'art. 46, L. n. 298/1974.

- il conducente sia di nazionalità extracomunitaria e presti la propria opera per un'impresa stabilita in Italia, o in altro Stato comunitario, effettuando operazioni di trasporto internazionale. In questo caso il conducente deve essere in possesso dell'attestato di conducente. Detto documento è rilasciato:
 - o all'impresa di trasporto
 - o in relazione a ciascun conducente extracomunitario;
 - o dalla DTL territorialmente competente (in base all'ubicazione della sede legale dell'impresa richiedente, o alla sede operativa presso la quale il conducente è assunto o presta la propria opera, o alla sede operativa dell'impresa utilizzatrice, in caso di conducente inviato da un'agenzia di somministrazione di lavoro).
- 4. contratto di locazione del veicolo che deve obbligatoriamente stare a bordo del veicolo. Il Codice della strada prevede, altresì, all'art. 94, comma 4-bis, inserito dall'art. 12, comma 1, lett. a), L. n. 120/2010, che "... gli atti (...) da cui derivi una variazione dell'intestatario della carta di circolazione, ovvero che comportino la disponibilità del veicolo, per un periodo superiore a trenta giorni, in favore di un soggetto diverso dall'intestatario stesso, nei casi previsti dal regolamento sono dichiarati dall'avente causa, entro trenta giorni, al Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici al fine dell'annotazione sulla carta di circolazione, nonché della registrazione nell'archivio" nazionale dei veicoli istituito presso il Dipartimento dei trasporti terrestri.

Inoltre, sempre in tema di locazione, si osserva che:

- mentre tra imprese italiane il contratto di locazione può essere stipulato solo tra imprese che siano iscritte entrambe all'Albo nazionale delle imprese esercenti autotrasporto di merci in conto terzi;
- in ambito comunitario, l'impresa locataria stabilita in Italia può anche prendere in locazione da un'impresa non stabilita in Italia, che non eserciti attività di autotrasporto, a condizione che il veicolo sia in regola rispetto alla normativa dello Stato membro in cui è stabilita l'impresa locatrice e, rispetti la normativa dello Stato italiano in materia di autorizzazioni amministrative previste per svolgere l'attività di trasporto internazionale.

Infine, sotto il profilo contenutistico, in base alla Direttiva n. 2006/1/CE, (che trova la sua fonte attuativa nel Decreto del Ministro per il Coordinamento delle politiche comunitarie del 16 febbraio 1994, n. 213, in particolare, artt. 3 e 4) il contratto di locazione del veicolo deve indicare:

- a. nome dell'impresa locatrice;
- b. nome dell'impresa locataria;
- c. data e durata del contratto;
- d. dati di identificazione del veicolo.

Qualora il conducente non sia titolare dell'impresa che ha stipulato il contratto di locazione, dovrà essere tenuta a bordo il contratto di lavoro del conducente, ovvero l'ultimo foglio paga, o un estratto autenticato del contratto contenente:

- a. nome del datore di lavoro
- b. nome del dipendente
- c. data e durata del contratto di lavoro.

In proposito la circolare del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Dipartimento per i trasporti terrestri - Direzione generale per l'autotrasporto di persone e cose, n. 63/m4, dell'8 maggio 2006, precisa che "le disposizioni comunitarie che individuano con precisione gli elementi del contratto di noleggio che, pertanto, devono essere considerati quali "elementi essenziali" del contratto stesso. Di conseguenza, la mancanza anche di uno di tali elementi determina la radicale nullità del negozio giuridico (inesistenza). All'atto del controllo troverà dunque anche in questo caso applicazione l'art. 46, L. n. 298/1974".

Va peraltro ricordato che, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 136/2010, per il settore dell'edilizia, al fine di rendere facilmente individuabile la proprietà degli automezzi adibiti al trasporto dei materiali per l'attività dei cantieri, la bolla di consegna del materiale deve indicare il numero di targa e il nominativo del proprietario degli automezzi.

II.3.5. Rafforzare le metodologie ispettive

Il miglioramento delle metodologie ispettive consiste, innanzitutto, nella programmazione sistematica di controlli ne:

- i porti;
- gli interporti;
- le piattaforme logistiche;
- i luoghi di carico e di scarico;
- gli autoparchi comunali;
- le aree doganali;
- i valichi di confine.

I controlli rivolti ai settori per i quali sono, tuttora, applicate accise fiscali (p. es. trasporto oli minerali, tabacchi, alcoolici), potrebbero risultare particolarmente efficaci essendo ancora previsto per tali settori l'obbligo di bolla di accompagnamento (documento amministrativo di accise – d.a.a. – oppure documento amministrativo semplificato – d.a.s.).

Potrebbe, ancora, risultare opportuna una attività di controllo rivolta alle imprese di trasporto che abbiano richiesto l'intervento della Cigs, dichiarando di sospendere la propria attività. In particolare il controllo, in questa ipotesi, si dovrebbe concentrare sulla verifica dell'utilizzo dei veicoli da parte di altri trasportatori, al fine di accertare l' "aggiramento" della normativa sulla Cigs, mediante l'apparente sospensione delle operazioni di autotrasporto, accompagnata da un sostanziale impiego produttivo dei veicoli, mediante l'affidamento degli stessi (p. es. a titolo di noleggio) a soggetti formalmente "terzi" rispetto all'impresa beneficiaria del trattamento di integrazione salariale.

Può risultare significativo un riscontro fra il numero di veicoli denunciati all'Albo degli autotrasportatori, ed il numero di dipendenti in forza. Qualora i mezzi risultino più numerosi dei dipendenti è possibile che l'impresa impieghi lavoratori in regime di distacco transazionale, ovvero che impieghi i propri mezzi concedendoli in locazione (in relazione alla quale si sono viste le possibilità di utilizzo fraudolento della fattispecie).

Potrebbe, inoltre, risultare efficace acquisire presso l'Ania i nominativi dei soggetti alla guida dei mezzi

coinvolti in sinistri, per verificare la loro posizione sotto il profilo lavorativo.

Un ulteriore importante elemento da controllare riguarda il rispetto dei parametri di costo minimo di esercizio, eventualmente fissati ai sensi dell'art. 83-bis, D.L. n. 112/2008, conv. con mod. dalla L. n. 133/2008.

Infine, sotto il profilo più strettamente organizzativo, parrebbe opportuno che i diversi organi di vigilanza appartenenti ai diversi paesi comunitari avessero accesso ad una comune piattaforma telematica dedicata alla raccolta dei dati provenienti dai tachigrafi digitali o analogici rilevati nei controlli su strada o in azienda.

CAPITOLO II.4. L'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN ROMANIA

II.4.1. Nota introduttiva

Le competenze di controllo degli ispettori del lavoro coprono tutte le attività in cui è coinvolta la forza lavoro, essendo limitate soltanto dal punto di vista territoriale, in riferimento all'ispettorato del lavoro di appartenenza, prescindendo dai settori militarizzati, che possiedono un proprio sistema di controllo.

Il settore dei trasporti su strada presenta dei tratti caratteristici, dovuti alla mobilità del lavoro prestato dai lavoratori coinvolti. Per questo motivo, le visite di controllo, in quanto elemento centrale dell'attività ispettiva, assumono modalità di svolgimento particolari, in base alla collocazione dell'attività e alla procedura.

II.4.2. Le autorità coinvolte nell'attività ispettiva

L'**Autorità Stradale Romena (Autoritatea Rutieră Română: A.R.R.)** ha costituito fino al 4 dicembre 2011 l'organismo tecnico specialistico del Ministero dei Trasporti e dell'Infrastruttura per ciò che concerne il trasporto su strada.

L'A.R.R. possiede dal mese di marzo 2005 lo statuto di osservatore attivo nell'ambito dell'organizzazione europea di settore *Euro Control Route – ECR*, e ne è diventata membro a pieni diritti dal gennaio 2007.

L'organizzazione ha come scopo l'utilizzo di procedure di controllo affini, la formazione professionale degli ispettori, l'organizzazione di attività di controllo comuni e/o contemporanee, lo scambio di esperienze ecc.

Attraverso l'approvazione del d.l. n. 26/2011, l'**Ispettorato di Stato per il Trasporto su Strada (Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportul Rutier: I.S.C.T.R.)** è, dal 4 dicembre 2011, l'organismo tecnico permanente specialistico del Ministero del Trasporto e dell'Infrastruttura incaricato di garantire l'ispezione e il controllo del rispetto delle regolamentazioni interne ed internazionali nell'ambito dei trasporti su strada, in riferimento soprattutto alle:

- condizioni di svolgimento delle attività di trasporto su strada, delle attività connesse al trasporto su strada e delle attività di formazione delle persone in vista dell'ottenimento della patente di guida;
- la sicurezza dei trasporti su strada e la tutela dell'ambiente;
- la condizione tecnica delle vetture che circolano su strada;
- le masse e/o dimensioni massime ammesse sulle strade pubbliche e le masse totali autorizzate;
- la tariffa di utilizzo e la tariffa di passaggio sulla rete stradale nazionale in Romania.

Il personale I.S.C.T.R. esercita le competenze ispettive e di controllo che spettavano al personale con competenze ispettive e di controllo nell'ambito dell'A.R.R., del *Registro Auto Romeno* e della *Compagnia Nazionale Autostrade e Strade Nazionali della Romania*, come anche del personale del Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture delegato a questo fine.

La **Polizia Stradale** fa parte della Polizia Romena, essendo l'autorità competente, nell'ambito della circolazione sulle strade pubbliche, della formulazione e promulgazione di regolamentazioni specifiche, dell'applicazione e dell'esercizio del controllo per quanto riguarda il rispetto della normativa del settore.

In ambito stradale la Polizia Romena possiede le seguenti competenze principali:

- guida, sorveglia e controlla il rispetto delle norme di circolazione sulle strade pubbliche, ad eccezione dei casi esentati per legge, e collabora con altre autorità pubbliche, istituzioni, associazioni e organizzazioni non governative per migliorare l'organizzazione e il sistema della circolazione, per accertare la condizione tecnica delle vetture, per perfezionare la formazione dei conducenti auto e per prendere alcuni provvedimenti di educazione stradale per i partecipanti al traffico;
- registra le contravvenzioni e applica le sanzioni, in conformità con la legge;
- utilizza metodi e strumenti tecnici e scientifici nell'indagine sul posto in cui sono state commesse le infrazioni e per l'esame delle prove e degli mezzi di prova;
- offre sostegno, in conformità con la legge, alle autorità dell'amministrazione pubblica

centrale e locale;

- coopera con strutture di settore di altri Stati e al livello di istituzioni internazionali, per prevenire e lottare contro la criminalità transfrontaliera.

L'**Ispettorato del Lavoro** ha firmato accordi di collaborazione con le autorità coinvolte nel controllo delle attività di trasporto su strada.

L'**accordo di collaborazione stipulato dall'A.R.R. e dall'Ispettorato del Lavoro** è stato firmato il 14.07.2010.

Lo scopo dell'accordo è di stabilire un quadro comune e unitario relativo alla collaborazione e alla cooperazione delle istituzioni firmatarie, con il fine di garantire la sicurezza e la salute sul lavoro, la sicurezza della circolazione su strada, come anche l'armonizzazione delle condizioni della concorrenza fra le varie tipologie di trasporto terrestre.

L'obiettivo dell'accordo è:

- la collaborazione ai fini dello svolgimento delle attività comuni di controllo del traffico e presso la sede degli operatori di trasporto, delle modalità di intervento in conformità con la normativa specifica relativa alla sicurezza e alla salute nel lavoro e nei rapporti di lavoro;
- informazione reciproca in merito all'accertamento dei casi di violazione delle regolamentazioni relative all'integrità corporale, alla sicurezza su strada, alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e degli altri partecipanti alle attività di trasporto su strada;
- la formulazione e lo sviluppo di programmi comuni in questo ambito.

L'**accordo di collaborazione stipulato fra l'Ispettorato Generale della Polizia Romena e l'Ispettorato del Lavoro** è stato firmato il 17.06.2006 e prolungato attraverso un atto aggiuntivo il 10.02.2011. Lo scopo dell'accordo è di garantire il rispetto della normativa nell'ambito dei rapporti di lavoro, della selezione e del reclutamento della forza lavoro, per combattere il lavoro al nero, la selezione e il reclutamento illegale della forza lavoro e altre infrazioni delle normative legali relative a questo ambito.

L'obiettivo dell'accordo è:

- la segnalazione reciproca, qualora in seguito alle verifiche effettuate si accertino violazioni

della normativa del lavoro o fatti di natura penale;

- offrire sostegno nell'identificazione di persone che si sottraggono al controllo;
- la partecipazione ad attività comuni di verifica e di controllo;
- verifiche specialistiche ai fini di stabilire quali norme sono state violate e chi sono le persone responsabili.

II.4.3. Il controllo delle attività di trasporto su strada

Nell'ambito dei trasporti su strada, la probabilità che sul territorio della Romania esista una postazione di lavoro dell'operatore di trasporto stabilito in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. è molto ridotta. Per questo motivo, il controllo nel traffico rappresenta la modalità ispettiva principale e più utile.

È possibile continuare le verifiche presso la sede dell'operatore di trasporto che si trova in un altro stato soltanto nell'ambito di un'attività di cooperazione con l'organismo di controllo del lavoro dello stato in questione.

II.4.4. L'attività di controllo

Il controllo nel traffico è l'attività ispettiva specifica svolta nell'ambito dei trasporti su strada e consente di verificare senza preavviso l'attività del conducente sul posto di lavoro.

Tenendo conto del fatto che gli ispettori del lavoro non hanno la potestà di fermare i mezzi di trasporto nel traffico, i controlli di questo tipo sono svolti in cooperazione con altre autorità (l'A.R.R. e la Polizia Stradale).

Gli ispettori del traffico hanno la potestà di fermare qualunque vettura, ad eccezione di quelle esentate per legge, che transiti su una strada pubblica e sia utilizzata per effettuare trasporti su strada, come anche durante l'attività di formazione pratica delle persone ai fini dell'ottenimento della patente di guida.

Durante lo svolgimento del controllo nel traffico, gli ispettori hanno la potestà:

- di fermare la vettura su strada in condizioni di sicurezza dei trasporti;
- di sospendere il diritto di utilizzare la vettura attraverso il ritiro delle targhe di

immatricolazione e del certificato di immatricolazione;

- di ritirare le licenze e le autorizzazioni di trasporto, come anche qualsiasi altro documento relativo allo svolgimento dell'attività di trasporto su strada o dell'attività di formazione delle persone ai fini dell'ottenimento della patente di guida.

Le attività comuni si svolgono sulla base di accordi di collaborazione stipulati con altre istituzioni, in base a piani di controllo congiunti, che stabiliscono le competenze, il modo in cui si realizza lo scambio di informazioni e le modalità di cooperazione effettiva dei membri delle squadre di controllo appartenenti alle diverse autorità.

Gli interventi di controllo nel traffico e il controllo nelle zone di riposo/parcheggio/manutenzione seguiranno un percorso adeguato all'oggetto del controllo, al luogo in cui si svolge e alla situazione concreta sul campo, e può prevedere le attività descritte di seguito.

A. Preparazione dell'intervento

- informazione relativa all'obiettivo del controllo e alla fonte delle informazioni in possesso delle autorità che partecipano all'intervento;
- istruzioni impartite ai membri della squadra di controllo in base al piano comune, compresa l'informazione relativa ai rischi per ciò che concerne la sicurezza e la salute sul lavoro dovuti alla presenza nel traffico stradale;
- equipaggiamento adeguato alle condizioni climatiche al momento del controllo e alle necessità di visibilità nelle condizioni del traffico stradale;
- garanzia del funzionamento degli strumenti tecnici e degli equipaggiamenti utilizzati (sistemi mobili di comunicazione e di trasferimento dei dati, strumenti informatici, apparecchi di registrazione audio-video ecc.);
- messa a disposizione dei mezzi per identificarsi (ordine di delega al controllo), dei documenti di controllo e dei moduli necessari;
- organizzazione delle attività di trasporto e di spostamento presso il luogo/la zona/il tragitto

stabiliti per effettuare il controllo.

B. L'organizzazione del controllo sul campo

- posizionamento dei mezzi stradali di segnalazione che garantiranno la sicurezza dei membri della squadra di controllo;
- arresto dei mezzi di trasporto.

C. La comunicazione con i conducenti²²

Il gruppo di lavoro del progetto TRANSPO ha elaborato una proposta di questionario per i conducenti, disponibile in 4 lingue in Appendice II. Le informazioni che si propone di richiedere riguardano:

- presentazione e identificazione dei membri della squadra di controllo;
- informazione in merito allo scopo delle verifiche, alla loro durata e ai principali diritti degli ispettori del lavoro, degli ispettori del traffico e degli agenti della Polizia Stradale;
- richiesta degli atti e dei documenti necessari all'attività di controllo (documento di identità, certificato di immatricolazione della vettura, attestato relativo all'ultima revisione tecnica della vettura, diagramma tachigrafico, patente di guida, una copia del documento di assunzione o di un altro documento che la attesti, un documento che certifichi la data e il risultato dell'addestramento relativo ai rischi e alle norme di sicurezza e salute sul lavoro, attestato professionale, un documento che attesti la data e l'esito della visita medica, documenti di registrazione doganale, l'ultimo scontrino/fattura relativa all'alimentazione con carburante, attestato del pagamento delle tasse stradali);
- intervista relativa all'oggetto del controllo:
 - o il luogo e la data del carico/scarico della merce e del prelevamento/consegna dei passeggeri;
 - o dove e quanto è stato effettuato l'ultimo periodo di riposo giornaliero/settimanale;

²² Si rimanda anche all'Appendice II della presente Guida dove si propone un questionario per i conducenti in 4 lingue (italiano, romeno, francese, inglese) con riferimenti agli argomenti/domande trattate in questo paragrafo.

- per quale operatore di trasporto svolge la propria attività;
- se esiste una forma di assunzione scritta stipulata per iscritto con l'operatore di trasporto e qual è;
- qual è la data in cui è stato firmato il contratto di assunzione e qual è stato il primo giorno di lavoro;
- in che modo è retribuito (l'importo/il periodo);
- se riceve altre somme di denaro per i periodi in cui effettua la corsa, e se provvede personalmente al vitto e alloggio nel periodo della corsa;
- qual è l'orario di lavoro mensile/settimanale registrato nel contratto di assunzione;
- se è stato superato il programma di lavoro e, in caso affermativo, in che modo sono pagate le ore di lavoro straordinario effettuato;
- qual è la durata delle ferie annuali retribuite a cui ha diritto in base al contratto di lavoro e di quanti giorni di ferie retribuite ha goduto durante l'anno in corso;
- se è stato addestrato in merito ai rischi e alle norme di sicurezza e salute sul lavoro, quando è stato effettuato per l'ultima volta l'addestramento e quanto è durato;
- quando ha effettuato l'ultima visita medica;
- qual è l'equipaggiamento di protezione e il contenuto della cassetta di attrezzi di cui è dotata la vettura;
- nel caso di carico "pericoloso", se ha ricevuto istruzioni specifiche;
- se esiste o no un altro collega di vettura.

D. Osservazione, indagine, documentazione

- Verificare dell'equipaggiamento della vettura (equipaggiamento di protezione, cassetta degli attrezzi per interventi di emergenza, mezzi di lotta contro l'incendio, cassetta di pronto soccorso);
- effettuare le fotografie, le registrazioni, le copie elettroniche o delle fotocopie, prelievo delle prove o dei campioni necessari alle verifiche e alla certificazione degli aspetti

accertati;

- documentazione operativa per la verifica delle incongruenze o degli aspetti poco chiari accertati, sulla base dell'accesso mobile alle banche dati;
- scambio di informazioni con gli altri membri della squadra di controllo;
- richiesta di informazioni o documenti aggiuntivi al conducente auto e verifica aggiuntiva della vettura;
- decisione di portare a termine le verifiche del conducente auto e dell'autovettura, restituzione di tutti gli atti e i documenti, permettere il proseguimento della corsa.

E. Sintesi e analisi

- In base ai risultati preliminari della verifica, la squadra di controllo deciderà se sia necessario estendere le verifiche nei luoghi di carico/prelevamento e scarico/consegna; nei luoghi di parcheggio o di riposo; negli spazi di riparazione/manutenzione della vettura; presso la sede di lavoro dell'operatore di trasporto situata sul territorio della Romania;
- le verifiche possono continuare attraverso l'accesso alle banche dati di cui dispongono le istituzioni che partecipano al controllo, o attraverso la richiesta di sostegno da parte di altre autorità;
- nel caso si accerti una situazione di distacco del conducente auto da una società "madre" di un altro stato membro dell'U.E. o del S.E.E. presso un operatore di trasporto sussidiario in Romania, o di lavoro interinale presso un operatore di trasporto romeno di un conducente auto temporaneo da parte di un'agenzia interinale di un altro stato, l'attività di controllo proseguirà presso la sede dell'operatore di trasporto romeno.

F. Visita di controllo presso la sede dell'operatore di trasporto romeno

- L'intervento seguirà il percorso consueto di una visita di controllo presso un datore di lavoro, al quale si aggiungeranno delle verifiche specifiche:
- saranno richiesti gli atti e i documenti che il conducente auto non aveva con sé a bordo

dell'autovettura;

- saranno richiesti gli atti e i documenti specifici relativi al trasporto su strada, che si trovano solitamente presso la sede dell'operatore di trasporto:
 - o le licenze di costituzione e di trasporto, gli attestati dei conducenti auto;
 - o i documenti di trasporto per un periodo antecedente stabilito dall'ispettore del lavoro in base alla situazione (CMR e relativo registro, documenti di accompagnamento della merce, schede di percorso, ordini di trasporto);
 - o diagrammi tachigrafici o loro formato elettronico, insieme ai dati desunti dai tachigrafi digitali per un periodo antecedente;
 - o schede di addestramento relativo alla sicurezza e alla salute sul lavoro, attestati della valutazione dei rischi e della normativa relativa alla sicurezza e salute sul lavoro;
 - o documenti finanziari e fiscali relativi all'attività dell'organizzazione (fatture, scontrini, documenti di pagamento del carburante);
 - o altri atti e documenti rilevanti per l'attività ispettiva.

G. Conclusioni

L'attività ispettiva deve offrire alla squadra di controllo dati sufficienti per determinare se:

- il trasporto si svolge nel rispetto del regime legale stabilito per i trasporti su strada;
- rispetta le normative legali relative allo svolgimento in sicurezza del trasporto su strada (tempi di guida e di riposo del conducente, carico dell'autovettura);
- il conducente auto e le altre persone coinvolte nel trasporto possiedono una forma legale di assunzione;
- ci si trova un presenza di una prestazione di servizi regolamentata dalla Legge n. 344/2006 (sulla base del tragitto della vettura e della storia dell'attività del conducente auto);
- i lavoratori coinvolti nella prestazione di servizi, distaccati sul territorio della Romania, beneficiano delle condizioni minime di lavoro stabilite dalla Legge n. 344/2006, in

conformità con la nostra normativa (durata massima del tempo di lavoro e durata minima del riposo periodico, durata minima delle ferie annuali retribuite, salario minimo, ivi compreso il compenso o il pagamento del lavoro straordinario, condizioni dell'intermediazione della forza lavoro, in particolare per quanto riguarda le agenzie di lavoro interinale, sicurezza e salute sul lavoro, misure di tutela applicabili alle donne incinte o che hanno partorito di recente, come anche ai bambini e ai giovani, parità di trattamento fra uomini e donne, come anche altre disposizioni relative alle pari opportunità);

- l'operatore di trasporto stabilito in uno stato membro dell'U.E. o del S.E.E. ha inviato la notifica prevista dal d.l. n. 104/2007.

Sulla base delle conclusioni, la squadra di controllo deciderà quali sono i provvedimenti da prendere in relazione all'attività di trasporto su strada verificata:

- registrare per iscritto gli accertamenti effettuati durante le attività di controllo;
- provvedimenti amministrativi a carico del conducente auto o dell'operatore di trasporto;
- applicare i provvedimenti sanzionatori, o segnalazione agli organi di indagine/esecuzione penale qualora vi sia il sospetto di fatti di rilevanza penale;
- segnalazione ad altre autorità qualora si accertino aspetti che esulano dalle competenze delle istituzioni coinvolte nell'attività di controllo;
- richiesta di sostegno presso altre autorità nazionali o istituzioni di controllo affini nello stato membro dell'U.E. o del S.E.E. in cui ha la sede l'operatore di trasporto.

H. Registrazione per iscritto e comunicazione

- redazione dei verbali di controllo e di quelli di constatazione della contravvenzione; nel caso in cui il contravventore non conosca la lingua romena si pone il problema della traduzione di questi documenti; la traduzione è essenziale qualora il contravventore sia presente, poiché deve essere avvertito del suo diritto di presentare eventuali memorie difensive; la violazione di tale procedura può rendere nullo il verbale, poiché la mancata

comprensione del contenuto dello stesso, a causa della non conoscenza della lingua romena, impedisce al contravventore, o al suo rappresentante legale, il pieno esercizio del diritto di difesa; la procedura sanzionatoria non comprende indicazioni specifiche in proposito e l'ispettore del lavoro deve trovare una modalità di redazione del verbale che non violi i diritti del contravventore e che garantisca nel contempo l'efficacia dell'intervento sanzionatorio;

- la comunicazione dei documenti di controllo sarà effettuata direttamente qualora il rappresentante legale del contravventore sia presente al momento della redazione; nel caso di redazione in assenza di questo, gli uffici postali mettono a disposizione servizi di trasmissione della corrispondenza con conferma del ricevimento, anche per invii internazionali;
- per l'esecuzione forzata del pagamento delle contravvenzioni, i documenti relativi alla sanzione saranno trasmessi agli organi di amministrazione fiscale, e in base a una serie di procedure speciali sarà garantito il pagamento delle somme dovute.

II.4.5. La responsabilità amministrativa e contravvenzionale nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro

Nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro, la responsabilità diretta del conducente o, più in generale, di un altro lavoratore mobile si limita alla sola eventualità della prestazione di lavoro da parte di una persona in assenza di un contratto individuale di lavoro, ed è sanzionata con un'ammenda da 500 lei a 1.000 lei (art. 260, comma 1, lett. f della Legge n. 53/2003 – *Codice del lavoro* (R)). Per quanto riguarda tutti gli altri fatti sanzionabili, ivi inclusi quelli relativi alla violazione delle condizioni di lavoro minime stabilite dalla Legge n. 344/2006, la responsabilità è esclusivamente del datore di lavoro.

I provvedimenti obbligatori, nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro, sono comunicati unicamente al datore di lavoro; se questi riguardano l'attività o la condotta di un lavoratore, il

datore di lavoro sarà responsabile del loro adempimento; il meccanismo di organizzazione interna determinerà le responsabilità personali al livello dell'unità.

In ambito penale la responsabilità appartiene solitamente alla persona fisica che possiede la qualità di rappresentante legale del datore di lavoro. Nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro, in occasione di incidenti sul lavoro, può essere chiamata in causa anche la responsabilità penale del lavoratore coinvolto nell'evento in questione.

II.4.6. Misure di miglioramento del controllo

Un elemento centrale delle verifiche è quello in cui si stabilisce in quale fattispecie di trasporto può essere inquadrata la situazione concreta verificata. Tale attività può essere realizzata soltanto ricostruendo il tragitto reale della vettura e la storia dell'attività del lavoratore.

Per ricostruire il tragitto dell'autovettura e la storia del conducente auto sono essenziali una serie di informazioni preliminari relative a:

- la corsa attuale – dove è cominciata e dove terminerà;
- le corse precedenti della vettura;
- le corse/attività precedenti del conducente auto.

Categoria dell'informazione	Chi la possiede	Contenuta in	Quando può essere ottenuta
Luogo e momento del carico e scarico della merce o prelevamento/consegna dei passeggeri	-Conducente auto -operatore di trasporto stradale -beneficiario o intermediario del trasporto -proprietari delle locazioni di carico/scarico o prelevamento/consegna	-Documento CMR -informazioni contenute nel tachigrafo digitale -dichiarazione del conducente auto o di un altro lavoratore mobile	- nel traffico - in seguito
successione delle corse	-Conducente auto -operatore di trasporto stradale -beneficiario o intermediario del trasporto	- Scheda di percorso -informazioni contenute nel tachigrafo digitale -dichiarazione del conducente auto o di un altro lavoratore mobile	- nel traffico - in seguito
tragitto dell'autovettura	- Conducente auto -operatore di trasporto stradale	-Sistema di localizzazione GPS installato sulla vettura -dichiarazione del conducente auto o di un altro lavoratore mobile	- nel traffico - in seguito
collocazione e momento in cui sono stati presenti la vettura e/o il conducente auto, per la ricostruzione del tragitto	-Compagnia Nazionale per le Autostrade e le Strade Nazionali della Romania	- Sistema elettronico di verifica della <i>vignette</i> .	- in seguito
	-Altre autorità (Polizia, C.N.A.D.R., A.R.R., Polizia di Frontiera, Guardia di Finanza)	- Controlli o sanzioni applicate nel traffico da altre autorità	- in seguito
	-Polizia Stradale	- Radar fissi della Polizia Stradale o sanzioni applicate nel traffico	- in seguito
	-Autorità Doganale e Polizia di Frontiera	- Registrazioni degli organi di verifica al passaggio della frontiera e delle operazioni doganali	- in seguito
	-Conducente auto -operatore di trasporto stradale -commerciante	-Ricevute di pagamento del carburante	- nel traffico - in seguito
	-Conducente auto -operatore di trasporto stradale -fornitore/emittente	-Biglietti di traghetto, accesso su ponti, pontili	- nel traffico - in seguito
	-Conducente auto -operatore di trasporto stradale -fornitore/emittente	-Tasse di parcheggio, autolavaggi, gommisti, piccole riparazioni	- nel traffico - in seguito
	-Conducente auto -operatore di trasporto stradale -fornitore/emittente	-Vignette o altri sistemi di pagamento delle tasse stradali	- nel traffico - in seguito

La ricostruzione del tragitto esatto del veicolo e del conducente delinea un'immagine parziale dell'attività dell'operatore di trasporto. Per avere una visione complessiva delle operazioni di trasporto è necessaria un'ispezione presso la sede/il punto di lavoro dell'operatore di trasporto o il monitoraggio di un numero maggiore di corse per un periodo più lungo.

La *ricostruzione* del modo in cui l'operatore di trasporto svolge la propria attività, la successione delle corse, l'itinerario dei tragitti, la locazione dei mittenti/destinatari sono importanti per definire la *tipologia*

operativa (cfr Capitolo I.4. dedicato al quadro normativo nazionale In Romania).

La normativa riguardante i rapporti di lavoro, la sicurezza e salute sul lavoro in materia di distacchi transnazionali non può essere separata dal regime previdenziale applicato ai lavoratori coinvolti.

Il quadro legale complessivo traspone i principi fondamentali dell'Unione Europea: la libertà nella prestazione di servizi e la libertà di mobilità della forza lavoro.

Partendo da queste premesse, poiché risultano insufficienti i dettagli forniti della normativa europea e nazionale per quanto riguarda il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali, le regolamentazioni attinenti alla questione del regime sociale da applicare offre elementi di riferimento importanti (in particolare il Regolamento (CE) n. 987/2009).

Le Nozioni che possono essere chiarite attraverso il regime sociale applicabile sono:

Attività sostanziali nello stato di origine del distacco

I criteri non sono esaustivi e devono essere adattati a ogni singolo caso, in considerazione della natura delle attività svolte dall'azienda nello stato in cui si è stabilita:

- il luogo in cui l'azienda di origine del distacco ha la sede legale e l'amministrazione;
- il numero di lavoratori assunti come personale amministrativo dell'azienda distaccante presenti nello stato di origine del distacco e nello stato di assunzione – la presenza esclusiva del personale amministrativo nello stato d'origine del distacco elimina di per sé la possibilità di applicare le disposizioni relative al distacco nel caso dell'azienda in questione;
- il luogo di reclutamento del lavoratore distaccato;
- il luogo in cui sono stipulati la maggior parte dei contratti con i clienti;
- la legge applicabile ai contratti firmati dall'azienda di origine del distacco con i clienti e i lavoratori;
- il numero dei contratti eseguiti nel paese di origine del distacco e nello stato di assunzione;
- il volume d'affari realizzato dall'azienda distaccante nello stato di origine del distacco e nello stato di assunzione, per un periodo tipo adeguato (ad esempio, un volume d'affari di circa il 25% del volume d'affari totale nello stato di origine del distacco può rappresentare un indicatore sufficiente, nei casi in cui il volume d'affari è inferiore al 25% sarebbe necessaria un'analisi più approfondita);
- il periodo di tempo dall'insediamento dell'azienda nello stato membro di origine del distacco.

Rapporto diretto fra l'azienda distaccante e il lavoratore distaccato

- La responsabilità nel reclutamento;
- deve essere evidente il fatto che il contratto che risulta dalle negoziazioni che hanno portato al reclutamento è stato e continua a essere applicabile durante il periodo del distacco per le parti coinvolte nella sua stipula;
- il potere di rescindere il contratto di lavoro (licenziamento) deve appartenere esclusivamente all'azienda distaccante;
- l'azienda distaccante deve mantenere il potere di determinare la "natura" del lavoro effettuato dal lavoratore distaccato, non nel senso della definizione dei dettagli del tipo di lavoro che sarà effettuato e le modalità in cui sarà prestato, ma nel senso più generale di stabilire il prodotto finito del lavoro in questione o del servizio di base che sarà prestato;
- l'obbligo di retribuzione del lavoratore appartiene all'azienda che ha stipulato il contratto di lavoro (questo non incide su nessun eventuale accordo fra il datore di lavoro nello stato di origine del distacco e l'azienda dello stato di assunzione per quanto riguarda le modalità con cui sono effettuati i pagamenti effettivi al lavoratore);
- il potere di imporre sanzioni disciplinari contro il lavoratore appartiene all'azienda di origine del distacco.

Situazioni in cui è assolutamente impossibile applicare le disposizioni relative al distacco

- L'azienda che ha assunto il lavoratore lo mette a disposizione di un'altra azienda dello stato membro nel quale questa si trova;
- l'azienda nella quale è stato distaccato un lavoratore lo mette a disposizione di un'azienda situata in un altro stato membro;
- il lavoratore è reclutato in uno stato membro al fine di essere inviato da un'azienda situata in un secondo stato membro presso un'azienda situata in un terzo stato membro, senza che siano adempiuti i requisiti relativi all'adesione preventiva al sistema previdenziale dello stato di origine del distacco;
- il lavoratore è reclutato in uno stato membro da un'azienda situata in un secondo stato membro per lavorare nel primo stato membro;
- il lavoratore è distaccato per sostituire un'altra persona distaccata;
- il lavoratore ha firmato un contratto di lavoro con l'azienda presso la quale è distaccato.

Una parte considerevole dell'attività di una persona retribuita è svolta in uno stato membro

- Orario di lavoro e/o

- retribuzione

Se nel contesto di una valutazione complessiva emerge il fatto che almeno il 25 % del tempo di lavoro di una persona è prestato nello stato membro di residenza e/o almeno il 25 % della retribuzione della persona è ottenuta nello stato membro di residenza, ciò significa che una parte considerevole dell'insieme delle attività della persona retribuita si svolge nello stato in questione.

Alcuni lavoratori nell'ambito dei trasporti hanno degli schemi di lavoro stabiliti, itinerari di percorso e durate previste del trasporto. Una persona che desidera ottenere una decisione relativa alla normativa sociale applicabile dovrebbe portare degli argomenti ragionevoli (ad esempio, attraverso la presentazione delle liste di servizi o dei calendari di viaggio o di altre informazioni) per distinguere l'attività in base al tempo destinato allo svolgimento dell'attività nello stato di residenza e al tempo destinato allo svolgimento di attività in altri stati membri.

Qualora il programma di lavoro nello stato membro di residenza non sia disponibile o se le circostanze non indicano in modo chiaro lo svolgimento di una parte sostanziale dell'attività nello stato membro di residenza, può essere utilizzato un metodo diverso da quello del programma di lavoro per determinare se nello stato membro di residenza si svolge o meno una parte sostanziale dell'attività. In tal senso, si suggerisce la suddivisione dell'attività in elementi o eventi diversi e l'adozione di una decisione relativa all'ampiezza dell'attività di lavoro nello stato di residenza sulla base del numero di elementi registrati nello stato in questione, considerati in percentuale relativamente al numero totale di eventi per un determinato periodo (il numero di carichi e scarichi di merci e i diversi paesi in cui tali operazioni hanno luogo per un periodo di 12 mesi).

Sede sociale o luogo di svolgimento dell'attività

Nel caso del trasporto su strada le aziende "che esercitano l'attività di operatore di trasporto stradale devono avere una sede reale e stabile sul territorio di uno stato membro". Ciò presuppone una sede presso la quale siano conservati i documenti legati all'attività principale, alla contabilità, alla gestione del personale, agli orari di guida e di riposo, come anche qualsiasi altro documento al quale l'autorità competente deve avere accesso per verificare la conformità con le disposizioni del Regolamento n. 1071/2009.

Si propone l'analisi dei seguenti criteri da parte dell'istituzione presente nella località di residenza, sulla base delle informazioni disponibili, o in stretta collaborazione con l'istituzione dello stato membro in cui il datore di lavoro ha la propria sede o il luogo di svolgimento dell'attività:

- il luogo in cui l'azienda ha la sede sociale e l'amministrazione;
- il periodo di tempo trascorso dalla costituzione dell'azienda nello stato membro;
- numero di lavoratori assunti con compiti di natura amministrativa che lavorano nell'ambito dell'ufficio in questione;
- il luogo in cui sono stipulati la maggior parte dei contratti con i clienti;
- l'ufficio che determina la politica della società e le questioni operative;
- il luogo in cui sono esercitate le principali funzioni finanziarie, ivi incluse quelle bancarie;
- il luogo stabilito sulla base dei regolamenti UE in quanto responsabile della gestione e della conservazione dei documenti richiesti dalle regolamentazioni relative al settore di attività dell'azienda;
- il luogo di reclutamento dei lavoratori.

Fonte: Commissione europea: *La modernizzazione del coordinamento del sistema di previdenza sociale al livello europeo. Guida pratica: La normativa applicabile ai lavoratori dell'Unione Europea (UE), lo Spazio Economico Europeo (SEE) e la Svizzera, maggio 2010*

CAPITOLO II.5. RAFFORZARE LA COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE

II.5.1 Migliorare la reciproca conoscenza dei vari organismi nazionali di controllo

Il controllo delle regole del distacco nel settore del trasporto su strada richiede, nella maggior parte dei casi, l'intervento di diversi organismi di controllo e il loro coordinamento.

E', quindi, essenziale che i vari servizi di controllo europei, e, in particolare, i servizi di ispezione del lavoro siano in grado di identificare le loro rispettive competenze e prerogative di controllo. Solo così la complementarità delle missioni e dei rispettivi poteri di ciascun servizio potrà essere pienamente esercitata.

Gli organismi di controllo competenti per il controllo sul distacco in Francia, Italia e Romania

Competenze degli organi di controllo francesi

La competenza dei diversi organi di controllo dipende dalla normativa applicabile a ciascuno dei reati in tema di lavoro illegale.

Il reato di lavoro dissimulato è la sola infrazione che può essere identificata attraverso un verbale degli agenti dei servizi di controllo di cui all'articolo L. 8271-7 del codice del lavoro.

Il lavoro dissimulato

- ufficiali e agenti di polizia giudiziaria
- ispettori e controllori del lavoro
- funzionari della Direzione Generale della Finanza Pubblica
- funzionari della Direzione Generale delle Dogane e delle Accise
- agenti di recupero della URSSAF, delle casse della MSA, della Cassa generale della previdenza sociale e del Regime di previdenza dei lavoratori autonomi
- funzionari responsabili del controllo del trasporto terrestre
- funzionari e agenti giurati degli affari marittimi
- funzionari degli organi tecnici dell'aviazione civile
- agenti autorizzati e giurati del centro per l'impiego

La contrattazione

- ufficiali e agenti di polizia
- ispettori e controllori del lavoro
- funzionari della Direzione Generale della Finanza Pubblica
- funzionari della Direzione generale delle dogane e delle accise

<p>L'utilizzo illegale di manodopera</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ufficiali e agenti di polizia ▪ ispettori e controllori del lavoro
<p>Abuso di vulnerabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ufficiali e agenti di polizia ▪ ispettori e controllori del lavoro
<p>Mancato rispetto delle condizioni del distacco</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ufficiali e agenti di polizia ▪ ispettori e controllori del lavoro

Competenze degli organi di controllo italiani

La competenza specialistica nel controllo della regolarità del distacco è attribuita al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che esercita tali funzioni prevalentemente tramite gli ispettori del lavoro, i quali rivestono anche la qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria, nell'ambito della materia del lavoro, della legislazione sociale e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale competenza si aggiunge alla competenza generale all'applicazione di sanzioni amministrative riconosciuta dall'ordinamento a tutti gli agenti ed ufficiali di polizia giudiziaria, appartenenti agli organi di polizia a competenza generale. Quando i profili di irregolarità coinvolti abbiano anche natura contributiva e previdenziale, il controllo può essere esercitato anche da funzionari ispettivi appartenenti agli Istituti previdenziali (Inps e Inail, prevalentemente).

<p>Il lavoro dissimulato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ispettori del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ▪ Funzionari ispettivi degli Istituti previdenziali
<p>Tutela delle condizioni di lavoro del lavoratore distaccato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ispettori del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
<p>L'utilizzo illegale di manodopera</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ispettori del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ▪ Agenti e ufficiali di polizia giudiziaria appartenenti alle forze di polizia a competenza generale
<p>Mancato rispetto delle condizioni del distacco</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ispettori del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
<p>Impiego irregolare dei mezzi di trasporto</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ▪ Polizia stradale
<p>Disciplina tempi di guida e di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Polizia stradale ▪ Ispettori del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Competenze degli organi di controllo rumeni

Il controllo delle modalità con cui i datori di lavoro rispettano le disposizioni delle normative nazionali che regolano il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali, del Codice del

Lavoro e quelle relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro è effettuato dagli ispettori del lavoro attivi nell'ambito dell'Ispettorato del Lavoro, ad eccezione delle situazioni menzionate nel paragrafo che segue. Nel caso in cui gli ispettori del lavoro rilevino atti potenzialmente di natura penale, le competenze di inchiesta in relazione ad essi spettano agli organi di inchiesta penale.

Il Ministero della Difesa, le strutture militari e le strutture presso le quali svolgono la loro attività gli impiegati pubblici a statuto speciale attivi nell'ambito del Ministero dell'Amministrazione e dell'Interno, l'Amministrazione Nazionale dei Penitenziari attiva nell'ambito del Ministero della Giustizia, il Servizio Romano per le Informazioni, il Servizio per le Informazioni Esterne, il Servizio di Protezione e Sorveglianza, il Servizio per le Telecomunicazioni Speciali e la Commissione Nazionale per il Controllo delle Attività Nucleari organizzano le loro attività di controllo del lavoro attraverso i propri servizi specialistici, che possiedono una competenza esclusiva solo per ciò che concerne le strutture in questione.

<p>Lavoro dissimulato e/o lavoro senza documenti legali</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ispettori del lavoro ▪ funzionari responsabili del controllo su strada ▪ ufficiali e agenti della polizia giudiziaria
<p>Collocamento illegale di forza lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ispettori del lavoro ▪ ufficiali e agenti della polizia giudiziaria
<p>Somministrazione illegale di lavoro (agenzie interinali)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ispettori del lavoro
<p>Sfruttamento delle categorie vulnerabili</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ispettori del lavoro ▪ autorità responsabili per la protezione dei minori ▪ autorità responsabili per la protezione dei disabili persoanelor cu handicap ▪ ufficiali e agenti della polizia giudiziaria
<p>Violazione delle norme relative al distacco</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ispettori del lavoro ▪ ispettori della Guardia di Finanza ed ispettori fiscali, per ciò che concerne l'evasione fiscale

II.5.2. Potenziare lo scambio di informazioni a livello europeo

II.5.2.1. Il progetto pilota per lo scambio delle informazioni nell'area del distacco transnazionale dei lavoratori.

La discordante applicazione della Direttiva 96/71/CE da parte degli Stati membri, ha indotto la Commissione Europea, con decisione del 19 dicembre 2008, a istituire un Comitato di esperti sul distacco.

L'obiettivo di tale Comitato era di individuare delle misure concrete per armonizzare l'applicazione e l'esecuzione delle previsioni della Direttiva 96/71/CE, favorendo in tal modo l'utilizzo dell'istituto del distacco transnazionale dei lavoratori. A conclusione dei lavori, il Comitato degli esperti ha deciso che lo scambio delle informazioni tra gli Stati membri in materia di distacco transazionale, sarebbe avvenuto tramite il sistema di informazione del mercato interno "Internal Market Information" (IMI)²³, già utilizzato per le qualifiche professionali (Dir.2005/36/CE) e per i servizi (Dir.2006/123/CE).

L'IMI è un software accessibile gratuitamente tramite Internet [http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_it.html], che consente un più rapido ed efficace scambio delle informazioni sul distacco, mediante procedure unificate e semplificate e testi pre-tradotti nelle varie lingue europee.

La Commissione europea, il 7 marzo 2011 ha dato il via al "Progetto pilota per l'utilizzo di uno specifico modulo del sistema IMI per lo scambio delle informazioni nell'area del distacco transazionale dei lavoratori". Nell'ambito del Progetto pilota, è stato implementato un modulo *ad hoc* con domande sul distacco, sui lavoratori distaccati e sulle società distaccanti. Per ciascun Stato membro sono stati individuati dei coordinatori nazionali (NIMIC) con il compito di sovrintendere alla gestione e al buon funzionamento dell'IMI a livello nazionale, nonché dei coordinatori per l'area legislativa del distacco (LIMIC).

Per l'Italia il NIMIC è il *Dipartimento delle Politiche Comunitarie* e l'autorità LIMIC è il *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Direzione Generale Direzione generale per le Politiche dei servizi per il lavoro)*.

Per la Francia il NIMIC è il *Secrétariat général des affaires européennes* mentre il LIMIC è la *Direction Générale du Travail - Bureau de liaison*.

Per la Romania il NIMIC è il *Departamentul pentru Afaceri Europene* mentre LIMIC è l'*Inspectia Muncii*.

II.5.2.2. Lo scambio di informazioni in materia di diritto del lavoro

L'articolo 4 della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori prevede che gli Stati membri designino un *ufficio di collegamento* per la cooperazione amministrativa tra le autorità competenti per il controllo delle condizioni di lavoro e di impiego dei lavoratori distaccati, anche in termini

²³ In data 29 agosto 2011 è stata adottata una proposta di Regolamento relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI"). Gli obiettivi di tale proposta presentata dalla Commissione sono: stabilire un solido quadro giuridico per l'IMI e una serie di norme comuni per garantirne l'efficace funzionamento; fornire un quadro completo per la protezione dei dati fissando le norme per il trattamento dei dati personali nell'ambito dell'IMI; favorire la possibile estensione futura dell'IMI a nuovi settori della normativa dell'Unione europea; chiarire i ruoli delle varie parti coinvolte nell'IMI.

di abusi evidenti o presunti casi di attività transnazionali ritenute illegali.

Questa cooperazione deve sostanziarsi nell'assistenza legale, nella diffusione di informazioni sulla legge applicabile e la sua interpretazione, nello scambio delle informazioni necessarie per le indagini e le verifiche amministrative effettuate dalle autorità di controllo.

Tale cooperazione può anche contare su una maggiore intensità di scambi transfrontalieri grazie ad accordi o convenzioni di cooperazione amministrativa tra gli Stati membri, che facilitano il dialogo di prossimità²⁴.

L'ufficio di collegamento risponde alle richieste di informazioni motivate degli agenti di controllo attraverso gli uffici di collegamento esteri che servono da interlocutori e da punti di contatto per le amministrazioni competenti.

Gli uffici di collegamento in Francia (vedi circolare Direzione Generale del Lavoro del 5 ottobre 2008).

Per la Francia, l'ufficio di collegamento nazionale è garantito dalla Direzione Generale del Lavoro.

In deroga, le funzioni dell'ufficio di collegamento sono assicurate dagli uffici di collegamento territoriali, che si trovano:

- presso la DIRECCTE in Alsazia per le relazioni con la Germania;
- presso la DIRECCTE Nord-Pas de Calais per i rapporti con il Belgio;
- presso la DIRECCTE in Lorena per le relazioni con il Lussemburgo;
- presso la DIRECCTE in Aquitania per le relazioni con il Paese Basco spagnolo, l'Aragona e la Navarra;
- presso la DIRECCTE in Languedoc-Roussillon per i rapporti con la Catalogna;
- presso la DIRECCTE in Provenza-Alpi-Costa Azzurra per la Liguria;
- presso al DIRECCTE in Rhône-Alpes per le relazioni con Piemonte e Valle d'Aosta.

Per le altre regioni italiane e spagnole, è competente l'Ufficio di Collegamento Nazionale.

Tutti i funzionari di polizia competenti a constatare le fattispecie di lavoro illegale (art. L.8271-7 del codice del lavoro) possono rivolgersi all'ufficio di collegamento e, in particolare, possono farlo i servizi di ispezione del lavoro, gli agenti incaricati dei trasporti terrestri, i servizi di polizia, gendarmeria e dogane, ecc.

Le domande devono essere inviate all'ufficio di collegamento responsabile, unitamente al modulo standard europeo, al quale possono essere aggiunti i questionari ora disponibili sul servizio intranet "SITERE".

Nella domanda è importante evidenziare la natura delle verifiche necessarie e chiarire il contesto del controllo (utilità giuridica ed operativa delle informazioni e dei documenti richiesti, impossibilità o difficoltà ad ottenere questi elementi, livello di urgenza ...).

I contatti degli uffici di collegamento francesi sono riportati di seguito nella tabella in Appendice 1 (*Annexe 1*).

²⁴ Per esempio, la Francia ha concluso accordi con Germania, Belgio, Lussemburgo, Italia e Spagna (si veda *Capitolo II. 2. L'attività ispettiva in FRANCIA*).

Gli uffici di collegamento in Italia

In Italia, l' Ufficio nazionale di collegamento per i lavoratori distaccati ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 72 recante "Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi", è la Direzione Generale per le Politiche dei servizi per il lavoro, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (segreteriaadgmercatorlavoro@avoro.gov.it).

L'ufficio di collegamento, una volta ricevute le richieste di informazioni, a seguito di un controllo delle informazioni in esse contenute, le trasmette alle Direzioni territoriali del lavoro territorialmente competenti, ai sensi dell'art. 4, 2° comma del citato decreto 72/2000, nonché alla Direzione Generale per l'attività ispettiva, per gli opportuni accertamenti ispettivi.

A seguito della conclusione dell'Accordo di cooperazione in materia di controllo della mobilità transnazionale dei lavoratori e di lotta contro il lavoro illegale tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano e il Ministero del Lavoro, dell'Occupazione e della Sanità francese, del 27 settembre 2011, che riguarda anche il distacco dei lavoratori, uffici di collegamento nazionale designati, per dare attuazione a tale protocollo, sono:

- la Direzione Generale per l'attività ispettiva (Via Flavia, 6 – 00186 Roma; tel. 06 46837273; fax 06 46837909; @ SegreteriaDGAttivitàIspettiva@lavoro.gov.it), in quanto già ufficio di collegamento per tutta la zona non frontaliere con la Francia;
- La Direzione Regionale della Liguria (Via Roccatagliata Ceccardi, 4/16 – 16121 Genova; tel. 010 518631-2-3; fax 010 5186370; @ DRL-Liguria@lavoro.gov.it), ufficio di collegamento decentrato per la zona frontaliere comprendente, per l'Italia, il territorio della regione ligure e per la Francia, il territorio della regione Province-Alpes-Cote d'Azur;
- La Direzione Regionale del Piemonte (Via Arcivescovado, 9/A – 10121 Torino; tel. 011 545156-546140-531545-530525; fax 011 543846; @DRL-Piemonte@lavoro.gov.it) e della Valle D'Aosta (Viale dei Partigiani, 18 – 11100 Aosta; tel. 0165 237811; fax 0165 237899; @ DRL-Aosta@lavoro.gov.it), uffici di collegamento decentrato per la zona frontaliere comprendente, per l'Italia, il territorio delle regioni Piemonte e Valle d'Aosta e per la Francia, il territorio della regione Rhone-Alpes.

Come precisato nello stesso Accordo, inoltre, le autorità competenti di entrambe le Nazioni partecipanti alla cooperazione in questione potranno prestarsi mutua assistenza, in particolare:

- studiando e realizzando di concerto azioni di prevenzione;
- comunicandosi reciprocamente le principali modifiche delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative che intervengano nella materia in questione e procedendo anche ad azioni coordinate di controllo;

- scambiandosi informazioni sui rispettivi metodi di controllo e di lavoro.

Gli uffici di collegamento in Romania

In Romania, l'attività dell'Ufficio nazionale di collegamento è garantita dall'Ispettorato del lavoro, il quale effettua degli scambi di informazioni con le istituzioni competenti negli stati membri dell'Unione Europea e dello Spazio Economico Europeo. I membri dell'Ufficio di collegamento sono stati nominati attraverso la nota n. 246/17.07.2007 dell'Ispettore Generale di Stato, trasmessa al Dipartimento Affari Europei e Rapporti Internazionali attivo nell'ambito del Ministero del Lavoro, della Famiglia e della Protezione Sociale.

Nell'ambito di tale cooperazione, l'Ispettorato del Lavoro risponde alle richieste motivate di informazioni relative al distacco di lavoratori nell'ambito della prestazione transnazionale di servizi, anche per ciò che concerne i casi di abuso o di attività transnazionali considerate illegali.

L'Ufficio di collegamento riceve, attraverso la posta o in via elettronica, tramite il sistema IMI, le richieste di informazione ricevute dagli uffici di collegamento delle istituzioni omologhe dell'Unione Europea, sulla base del Modulo standard europeo.

Contatti

Ufficio	Sede	Indirizzo	Level di competenza	Persone di contatto
Biroul național de legătură	INSPECȚIA MUNCII	Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București - 021455	Nazionale	(1) Daniela Eugenia GEORMĂNEANU (2) Eduard Traian NICOLAU

II.5.2.3. Lo scambio di informazioni in materia di previdenza sociale

Anche in materia previdenziale ogni Stato ha individuato un ente responsabile dello scambio di informazioni in materia di affiliazione dei dipendenti distaccati agli organismi di previdenza sociale del paese d'origine.

In Francia: Centro per le relazioni europee e internazionali di previdenza sociale (CLEISS).

Il CLEISS assicura il ruolo di organo di collegamento tra le istituzioni di previdenza sociale francesi e straniere per l'applicazione dei regolamenti della Comunità europea e degli accordi internazionali in materia di previdenza sociale.

Il CLEISS è competente a concedere l'estensione del mantenimento della affiliazione dei dipendenti distaccati al sistema di previdenza sociale del paese d'origine.

Può anche allertare i servizi di controllo francesi sul caso di lavoratori stranieri distaccati in Francia sprovvisti di certificato E101 (o certificato A1).

In cambio, può essere consultato dai servizi francesi sulla realtà della appartenenza di un lavoratore distaccato in Francia.

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale

11 rue de la tour des Dames

75436 Paris cedex 09

Tél. : 01 45 26 33 41

Fax : 01 49 95 06 50

In Italia

Per lo Stato italiano, oltre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), vi sono l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) e l'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP).

In Romania

In Romania, l'istituzione responsabile per lo scambio di informazioni relative all'iscrizione dei lavoratori dipendenti distaccati presso gli organismi di previdenza sociale nel paese di provenienza è la Cassa Nazionale delle Pensioni Pubbliche (CNPP).

A cominciare dal 1 maggio 2010 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di normativa applicabile a tutti i lavoratori che si spostano nell'ambito dell'Unione Europea, contenute nel II Titolo del Regolamento (CE) n. 883/2004 (artt. 11-16) e nel II Titolo del Regolamento di attuazione n. 987/2009 (artt. 14-16).

Il Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio istituiscono il quadro normativo relativo alla coordinazione dei sistemi di previdenza sociale. Le disposizioni dell'art. 12 hanno prolungato la durata massima del distacco da 12 a 24 mesi. Di conseguenza, il modulo E101 è stato sostituito dal modulo A1, che ha una validità di 24 mesi.

CNPP assicura l'attuazione omogenea della normativa in materia di previdenza sociale e rilascia il Modulo A1, ai fini della certificazione del versamento dei contributi di previdenza sociale in Romania. Inoltre essa garantisce il collegamento fra le istituzioni di previdenza sociale romene e quelle straniere per ciò che concerne l'attuazione dei regolamenti della Comunità Europea e degli accordi internazionali in materia di previdenza sociale e possiede la competenza di approvare il prolungamento del mantenimento dell'affiliazione dei lavoratori dipendenti distaccati al sistema di previdenza sociale del paese di provenienza.

II.5.2.4. L'utilizzo degli strumenti sviluppati congiuntamente dalle autorità di controllo degli Stati membri

Alcuni progetti, lanciati dalla Commissione europea, hanno permesso ai servizi di controllo di diversi Stati membri di cooperare per sviluppare strumenti utili ai controlli sul distacco. In particolare si segnalano due iniziative:

- il sito web del **progetto "Euro-distacco"**²⁵ (<http://www.eurodetachement-travail.eu>), che fornisce l'accesso a una serie di informazioni pratiche e operative per il controllo del distacco, destinato agli organi di controllo (censimento di tutti i testi, schede pratiche ...);
- il lavoro finalizzato nel quadro del **progetto ICENUW**²⁶, che permette agli agenti di controllo di avere una migliore conoscenza dei documenti esistenti negli altri Stati membri e, quindi, facilitare il loro lavoro a monte del rinvio alle autorità ufficiali, ad esempio attraverso la rete degli uffici di collegamento. Questo strumento è completato da una directory che permette di identificare i servizi competenti nelle diverse giurisdizioni (<http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/nieuws-publicaties/conferenties/icenuw/index.htm>).

II.5.3. SVILUPPARE LA COOPERAZIONE TRA GLI ORGANI DI CONTROLLO

A/ Rafforzare la cooperazione tra gli organi di controllo del lavoro e della previdenza sociale a livello nazionale

Data l'esistenza della doppia regolamentazione in materia di distacco (mantenimento della affiliazione agli istituti di previdenza sociale del paese di origine e applicazione delle norme del diritto del lavoro dei paesi ospitanti, come previsto dalla Direttiva), la cooperazione tra i competenti servizi di controllo in entrambe le aree è essenziale.

²⁵ Paesi partecipanti : Francia, Polonia, Portogallo, Spagna, Lussemburgo, Belgio

²⁶ Paesi partecipanti : Italia, Spagna, Francia, Olanda, Svezia, Polonia, Bulgaria, Austria, Romania, Portogallo.

B / Sviluppare la cooperazione, in particolare la cooperazione transfrontaliera, attraverso l'organizzazione di controlli concertati

Oltre alla condivisione di esperienze e competenze, è necessario cercare di rafforzare il carattere operativo del coordinamento. In particolare:

- andrebbe potenziata la collaborazione tra i diversi organi nazionali di controllo stradale al fine di armonizzare le pratiche di controllo attraverso scambio di esperienze, collaborazione ed iniziative congiunte. In tal senso, la rete "Euro Controle Route", gruppo europeo di servizi di controllo su strada creato nel 1999 dai ministri dei Trasporti dei diversi paesi europei, organizza corsi di formazione all'estero per gli agenti di controllo, lo scambio di informazioni, interpretazioni armonizzate della normativa in materia di trasporto;
- andrebbe sviluppata la cooperazione transfrontaliera attraverso l'organizzazione di controlli concertati come nel caso dell'esperienza francese di operazioni che, nei posti di frontiera di regioni limitrofe, prevedono la collaborazione di agenti responsabili del controllo dei trasporti terrestri nei rispettivi paesi (in Francia queste operazioni sono pianificate e stabilite nell'ambito dei piani regionali di controllo istituiti dai servizi territoriali del Dipartimento dei Trasporti);
- per quanto riguarda l'ispezione del lavoro, la cooperazione di natura più direttamente operativa andrebbe iscritta nel quadro di accordi bilaterali in materia di cooperazione amministrativa. Questi accordi offrono ai servizi di controllo un quadro di collaborazione in grado di facilitare l'organizzazione di operazioni coordinate di controllo. L'accordo bilaterale permette anche di migliorare la conoscenza reciproca dei servizi di controllo su temi specifici (ad es. nei cantieri di costruzione transfrontalieri, come ad esempio quello della linea alta velocità Reno-Rodano).

C / Adottare una metodologia condivisa di controllo

C.1. Casistica e tipi di controllo

E' necessario potenziare lo scambio di informazioni e il controllo dell'applicazione della normativa sul distacco nel settore dei trasporti su strada a livello transnazionale.

Per far ciò, bisogna valutare come adattare i dispositivi di cooperazione esistenti al caso specifico delle aziende di trasporto su strada.

Due tipi di controllo sono possibili:

- a) Controllo dell'applicazione delle norme del 'nucleo duro' della Direttiva ai dipendenti regolarmente distaccati;
 - b) Controllo inerente l'abuso in materia di distacco che si traduce "meccanicamente" in reati di lavoro illegale commessi nel paese in cui si svolge l'attività (escludendo le situazioni di "transito").
- a) Nel primo caso, i lavoratori distaccati sono presenti nel paese temporaneamente.
 - b) Nel secondo caso, l'attività di trasporto è esercitata in modo durevole sul territorio nazionale e i dipendenti assegnati a questa attività sono in diretta concorrenza con i lavoratori del paese membro interessato. In particolare, si individuano due situazioni:
 - i dipendenti operano in modo permanente sul territorio dello Stato Membro per conto di una impresa dello stato membro, oppure
 - l'attività è svolta in modo permanente da dipendenti che operano sul territorio nazionale solo temporaneamente ma che si avvicendano.

In questo secondo caso tali situazioni possono tradursi in reati (reato di lavoro dissimulato, contrattazione o prestito illegale di manodopera). Inoltre, il danno sociale per lo Stato Membro (mancato versamento dei contributi previdenziali), è potenzialmente più rilevante.

La linea di confine tra i due casi è, spesso, molto tenue. Tuttavia è il secondo caso, ovvero la violazioni delle regole del distacco, che risulta prioritario per orientare e organizzare le azioni di controllo al fine di lottare più efficacemente contro le frodi in materia di distacco e il lavoro sommerso. Infatti, le imprese che distorcono le regole della concorrenza minacciano la sopravvivenza delle imprese che rispettano le normative e mettono anche a rischio il lavoro dei propri dipendenti quando li sostituiscono con dei conducenti soggetti ad altre regole sociali.

Ciò solleva la questione di quali modalità utilizzare per il coordinamento tra gli Stati membri nella lotta contro i sistemi organizzati di frode sociale transnazionale.

C.2. Alcune riflessioni sullo sviluppo di azioni di controllo coordinato su base transnazionale

I punti di accesso

- ▶ controllo stradale (per definizione molto aleatorio per la rilevazione di una situazione di frode in materia di distacco, ma interessante perché in grado di rilevare situazioni fraudolente con largo anticipo);
- ▶ operazione concertata su strada o in sito;
- ▶ segnalazione

La strategia di intervento

Bisogna cercare di stabilire, prima di tutto, la durata dell'attività esercitata sul territorio nazionale dello Stato Membro in cui il costo del lavoro è superiore da parte dei conducenti non residenti controllati.

Le difficoltà

- ▶ il legame di subordinazione è difficilmente accertabile durante un controllo stradale isolato (Come "tracciare" l'attività di un conducente?)
- ▶ i vari servizi di controllo non hanno le stesse competenze.

C.3. Le modalità di cooperazione: le proposte del progetto TRANSPRO

Poiché l'amministrazione incaricata del controllo nel paese ospite non è competente per il paese di origine del lavoratore, il controllo deve passare attraverso gli uffici nazionali di collegamento. Le informazioni trasmesse in questo modo consentono alle autorità del paese di provenienza di effettuare controlli, se lo ritengono necessario, presso la sede del datore di lavoro. Grazie all'informatizzazione degli scambi, i tempi di comunicazione tra gli uffici di collegamento sono più veloci, e questo facilita lo svolgimento delle indagini.

Di seguito i passaggi proposti.

- (i) Creazione di un "sistema di allerta" sulla base delle informazioni raccolte durante il controllo sulla strada o in occasione di segnalazioni ricevute (utilizzando la griglia di analisi / controllo proposta al termine di questo capitolo - cfr *Allegato 4* che potrebbe contribuire a rilevare situazioni di frode in materia di distacco).
- (ii) Se gli elementi suddetti non sono sufficienti a constatare un' elusione delle norme sul distacco (e sarà così nella maggior parte delle situazioni), allora sarà necessario integrare le prime informazioni raccolte con un' indagine nel luogo di collegamento nel paese del conducente controllato (ad esempio, esaminare le lettere di vettura di tutti i veicoli o i dati V1b di tutti questi veicoli e confrontarli con la contabilità, in particolare con la fatturazione della società). Si noti che il miglioramento degli strumenti di controllo (tachigrafo) con la possibilità di ricostruire i percorsi attraverso il geo-posizionamento, sarebbe un modo per rafforzare l'efficacia dei controlli. La proposta di riforma del regolamento n. 3821/85 va in questa direzione.
- (iii) Trasmissione delle informazioni raccolte (in concreto, trasmissione della griglia di analisi e del modulo standard di contatto con l'ufficio di collegamento) al competente ufficio di collegamento francese che lo trasmette all'ufficio di collegamento dello Stato membro interessato. Questi elementi possono, se del caso, essere integrati con le informazioni scambiate dai controllori del

trasporto terrestre nel quadro della rete ECR.

- (iv) L'ufficio di collegamento dello Stato membro chiede alle autorità competenti per il controllo del paese di provenienza di ottenere le verifiche aggiuntive indispensabili presso la società estera che impiega i dipendenti che sarebbero stati distaccati. Tali verifiche vengono fatte con l'ufficio di collegamento originariamente coinvolto (che rimane in collegamento con gli agenti che hanno condotto i primi accertamenti) e possono riguardare il lavoro sommerso e le frodi al distacco in connessione. E' necessario elencare i controlli che devono essere effettuati nel modulo di contatto con l'ufficio di collegamento.
- (v) Centralizzazione delle informazioni da parte dell'ufficio di collegamento francese che trasmette i risultati dell'indagine ai servizi di controllo per ulteriori azioni.

Annexe 1 - Contacts/Contact Bureaux de Liaison France/Contacts Liaison offices France				
Bureau de liaison déconcentré /Liaison office decentralised	Localisation/Place	Adresse/adresse	Compétence/competence	Référents utilisateurs IMI/Contact person IMI
Bureau de liaison national	DGT	39-43, Quai André Citroën - 75002 PARIS Cedex 15	nationale	Chantal BRILLET titulaire permanent - Nicolas COTRUFO suppléant Julie BEAUSSIER suppléant
France - Allemagne	DIRECCTE Alsace	UT du Bas-Rhin - 6, rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 STRASBOURG Cedex	nationale	Vincent HALLER titulaire permanent - Philippe KIEFFER suppléant
France - Belgique	DIRECCTE Nord-Pas-de- Calais	DIRECCTE Nord Pas-de- Calais - 70, rue Saint Sauveur - BP 456 Les Arcades de Flandre - 59021 LILLE Cedex	nationale	Salvatrice MOLLET titulaire permanent - Jenny BLAUWART suppléante
France - Luxembourg	DIRECCTE Lorraine	DIRECCTE Lorraine - 10 rue Mazagran - BP 10676 - 54063 NANCY CEDEX	nationale	Marc SONNET titulaire permanent - Fabienne BERTHON suppléante
France - Espagne	1 - DIRECCTE Aquitaine - UT 064	UT des Pyrénées Atlantiques - Cité administrative - Boulevard Tourasse - 64000 PAU	frontalière pour la région Aquitaine / Midi-Pyrénées (côté français) et Pays basque, Aragon et Navarre (côté espagnol)	Aïda ESTEVES titulaire permanent - Dominique COLLARD suppléant
	2 - DIRECCTE Languedoc- Roussillon - UT 066	UT des Pyrénées Orientales - 76, bld Aristide Briand - 66026 PERPIGNAN Cedex	frontalière pour la région Languedoc / Roussillon (côté français) et Catalogne (côté espagnol)	Vanessa MATIUZZI titulaire permanent - Michel PEREZ suppléant
France - Italie	1 - DIRECCTE Provence- Alpes-Côte d'Azur - UT 06	UT des Alpes Maritimes - Immeuble Communica - 455, Promenade des Anglais - CS 43311 - 06299 NICE Cedex 3	frontalière pour la région PACA (côté français) et Ligurie (côté italien)	Anne GRIACHE titulaire - TOMAS Carole suppléante
	2 - DIRECCTE Rhône- Alpes - UT 73	UT de la Savoie - Carré Curial - 73018 CHAMBERY Cedex	frontalière pour la région Rhône-Alpes (côté français) et Piemont - Val d'Aoste (côté italien)	Jean-Louis BORREL titulaire permanent - Hubert GUIRIMAND suppléant

Allegato 1 al capitolo II.5. Una Proposta di “Griglia di controllo”

Griglia di controllo

Data e ora del controllo:

Luogo del controllo:

Identificazione del veicolo

Per completare questa sezione, chiedere il certificato di immatricolazione del veicolo

Immatricolazione:

Tipo / Marca:

Marcature sul veicolo (nome e / o il logo del vettore o committente):

Identificazione del conducente

Per completare questa sezione, esaminare la patente del conducente e eventualmente il suo contratto di lavoro

Attenzione, l'ispezione del lavoro non può richiedere la consegna della patente di guida al momento del controllo.

Cognome:

Data di nascita:

Qual è la sua missione (presa servizio, tragitto, orario ...)?

Data di assunzione:

Luogo di assunzione:

Identificazione del datore di lavoro (società per cui il conducente realmente lavora)

Per aiutarvi a completare le due sezioni che seguono, esaminare la licenza di trasporto e la lettera di spedizione.

Se possibile, fare una fotocopia della lettera di spedizione o copiare tutti i riferimenti in essa contenuti.

Ragione sociale:

Indirizzo:

Nome e cognome del responsabile:

R.E.A:

Identificazione del committente

Ragione sociale:

Indirizzo del committente:

R.E.A:

Domande da porre

Cercare di stabilire (in particolare a partire dai documenti di registrazione della durata del lavoro) la sequenza temporale delle attività del conducente (su un periodo di più di 7 giorni) e dell'uso del veicolo.

Luogo di partenza del veicolo:

Destinazione del veicolo:

Luogo di carico della merce:

Luogo di scarico della merce:

Il conducente è di passaggio/transito in Francia?

Il conducente sta facendo una operazione di cabotaggio in Francia?

Il conducente lavora di solito nel paese di origine della società estera?

Il conducente esercita in maniera durevole una attività commerciale in Francia?

Documenti da consultare

■ Modulo A1 (non esigibile a bordo).

La mancata produzione del modulo A1 non costituisce prova di mancanza di ritenute fiscali.

■ Il permesso di lavoro per i conducenti di paesi non UE

■ Dischi o dati numerici (C1b e V1b)

■ La o le lettere di vettura nazionali / internazionali

■ Autorizzazione comunitaria

■ La prova del rapporto di lavoro per i conducenti al di fuori dell'UE che eseguono una prestazione di trasporto internazionale sotto copertura di una autorizzazione comunitaria

■ Il certificato di formazione

■ La prova del noleggio del veicolo , se del caso

■ I contratti di trasporto, incluso il contratto di subappalto (non esigibile a bordo)

Se il conducente esegue un'operazione di cabotaggio

- La dichiarazione preliminare di distacco (oltre i 7 giorni di presenza sul territorio del paese)
- La lettera di vettura internazionale (CMR) che giustifichi il trasporto internazionale
- La o le lettere di vettura nazionali (una lettera di vettura per operazione di carico e scarico)
Necessaria per verificare il rispetto del numero di prestazioni di cabotaggio (vedi in particolare la data di scarico delle merci e il numero di immatricolazione del veicolo a motore).

APPENDICE 1 - TABELLE COMPARATIVE ITALIA/FRANCIA/ROMANIA INERENTI TUTELE, REGOLAMENTAZIONI E

CONSEGUENZE DI NATURA CONTRIBUTIVA

Lavoratore comunitario occupato <u>in Italia</u> in regime di distacco comunitario <u>genuino</u>				
	Tutela assicurata in Italia ai sensi dell'art. 3 Dir. 96/71 CE	Regolamentazione contributiva italiana del rapporto di lavoro	Conseguenze di natura contributiva per lavoratore proveniente dalla Francia, qualora risulti che al lavoratore francese, durante il periodo del distacco, applicandosi la tutela retributiva minima italiana, sia dovuta una retribuzione maggiore di quella effettivamente percepita	Conseguenze di natura contributiva per lavoratore proveniente da Romania, qualora risulti che al lavoratore rumeno, durante il periodo del distacco, applicandosi la tutela retributiva minima italiana, sia dovuta una retribuzione maggiore di quella effettivamente percepita
Prestazione di servizi, distacco o trasferimento infragruppo, lavoro interinale (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	art. 3, comma 1 D. Lgs. n. 72/2000 : <i>Condizioni di lavoro</i> Comma 1. Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, comma 1, e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello	Nessuna conseguenza di natura contributiva in caso l'appalto risulti genuino e per il lavoratore sia stato rilasciato il mod. A1 dall'istituto previdenziale del paese di provenienza.	Se la legislazione italiana o i contratti collettivi applicabili in Italia prevedono una remunerazione superiore a quella corrisposta al lavoratore distaccato francese, il datore di lavoro francese dovrà pagare al dipendente, per il periodo del suo distacco in Italia, la differenza di remunerazione. I contributi sociali e padronali saranno calcolati sulla base di questa nuova remunerazione	Se il datore di lavoro sarà obbligato dalle autorità italiane a corrispondere al lavoratore la differenza di retribuzione fino a raggiungere il livello del salario minimo in Italia, in quel caso anche su tale differenza saranno calcolati e versati i contributi della previdenza sociale. Per quanto riguarda il sistema delle pensioni e dei contributi di disoccupazione, il livello più elevato inciderà sul totale della pensione o, rispettivamente, del contributo per la disoccupazione di cui potrà beneficiare il lavoratore.

	<p>nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco.</p> <p><u>Tutela aggiuntiva per i contratti di appalto</u></p> <p>Art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 72/2000. Gli imprenditori che appaltano servizi ai sensi dell'articolo 1, comma 1, da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria di un appaltatore transnazionale, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti.</p> <p><u>Tutela aggiuntiva prevista per i lavoratori interni</u></p> <p>Al lavoratore, per il periodo di somministrazione transnazionale deve essere assicurato un economico non inferiore a quello riconosciuto ai lavoratori</p>			
--	---	--	--	--

	dipendenti dell'utilizzatore. Sul committente grava la responsabilità solidale passiva per la corresponsione della retribuzione dovuta in favore dei lavoratori somministrati.			
--	---	--	--	--

Lavoratore comunitario occupato <u>in Italia</u> in regime di distacco comunitario <u>non genuino</u>				
	Tutela assicurata in Italia anche ai sensi dell'art. 3 Dir. 96/71 CE	Regolamentazione contributiva italiana del rapporto di lavoro	Provvedimento adottato dall'autorità francese competente in materia di previdenza sociale, qualora riceva comunicazione dalle autorità italiane che il lavoratore francese occupato in Italia in regime di distacco opera realmente come se si trattasse di un lavoratore subordinato dell'impresa italiana	Provvedimento adottato dall'autorità romena competente in materia di previdenza sociale, nel caso in cui si segnalasse, da parte delle autorità italiane, che il lavoratore romeno con posto di lavoro in Italia in regime di distacco opera effettivamente come se fosse un lavoratore dipendente di un'impresa italiana.
Prestazione di servizi, distacco o trasferimento infragrupo, lavoro interinale (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	art. 3, comma 1 D. Lgs. n. 72/2000 : Condizioni di lavoro Comma 1. Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, comma 1, e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la	Richiesta di revoca al paese di provenienza del mod. A1. La conseguenza della revoca è l'insorgere dell'obbligo al versamento dei contributi previdenziali presso l'Istituto nazionale di previdenza italiana, per il periodo di occupazione in distacco comunitario non genuino	Provvedimento adottato dalla autorità francese competente in materia di previdenza sociale, nel caso in cui essa riceva una comunicazione da parte delle autorità italiane nei confronti di un lavoratore francese impiegato in Italia in regime di distacco e che lavori alle stesse condizioni dei dipendenti di una società italiana	Sulla base della richiesta di revoca da parte delle autorità italiane, dopo la sua valutazione nella prospettiva dei principi stabiliti dal Regulamentul 987/2009, l'autorità romena competente può disporre la revoca del modulo A1 (E101), o il suo mantenimento provvisorio e l'avvio della procedura di raggiungimento di un accordo.

	<p>propria attività in posizione di distacco.</p> <p>Art. 26, D.Lgs. n. 276/2003 I lavoratori dipendenti dal somministratore “abusivo” hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.</p> <p>L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.</p> <p>Art. 18, D.Lgs. n. 276/2003. Sanzione penale di 50 euro per ciascun giorno di occupazione irregolare a carico del somministratore “abusivo” e dell'utilizzatore.</p>			
--	---	--	--	--

Lavoratore comunitario occupato in <u>Francia</u> in regime di distacco comunitario <u>genuino</u>				
	Tutela assicurata in Francia ai sensi dell'art. 3 Dir. 96/71 CE	Regolamentazione contributiva francese del rapporto di lavoro	Conseguenze di natura contributiva per lavoratore proveniente da Italia, qualora risulti che al lavoratore italiano, durante il periodo del distacco, applicandosi la tutela retributiva minima francese, sia dovuta una retribuzione maggiore di quella effettivamente percepita	Conseguenze di natura contributiva per il lavoratore proveniente da Romania, qualora risulti che al lavoratore rumeno, durante il periodo del distacco, applicandosi la tutela retributiva minima francese, sia dovuta una retribuzione maggiore di quella effettivamente percepita
Prestazione di servizi, distacco o trasferimento infragruppo, lavoro interinale (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	(Articolo legge 1262-4 del codice del lavoro) I datori di lavoro stabiliti fuori della Francia, durante il periodo di distacco di propri dipendenti in Francia, devono rispettare la normativa francese nelle seguenti materie: - Libertà individuali e collettive nel rapporto di lavoro; - Discriminazioni e parità tra donne e uomini; - Protezione della maternità, congedo di maternità e paternità, congedi per eventi familiari; - Condizioni di messa a disposizione e garanzie dovute ai dipendenti dalle agenzie di lavoro temporaneo; - Esercizio del diritto di sciopero; - Orario di lavoro, congedi	Secondo le disposizioni della normativa previdenziale vigente 883/2004 e 987/2009, una persona che, per conto del suo datore di lavoro, eserciti temporaneamente una attività sul territorio di uno Stato membro, rimane soggetta alle leggi del paese di lavoro abituale. Sono richieste diverse condizioni (lista non esaustiva): - il datore di lavoro deve esercitare attività sostanziali nello Stato d'invio; - un rapporto diretto deve esistere per tutta la durata del distacco tra il datore di lavoro e il lavoratore distaccato; - il periodo di distacco non deve superare i 24 mesi; - il dipendente deve essere iscritto al regime di	Nel caso in cui la retribuzione dovuta per la prestazione di lavoro eseguita durante il distacco transazionale in Francia, sia maggiore rispetto a quella dovuta in applicazione dei contratti collettivi italiani, la contribuzione verso l'Istituto previdenziale italiano è calcolata in ragione delle maggiori somme dovute al lavoratore, anche se non effettivamente corrisposte	Se il datore di lavoro rumeno sarà obbligato dalle autorità francesi a corrispondere al lavoratore la differenza di retribuzione fino a raggiungere il livello del salario minimo in Francia, in quel caso anche su tale differenza saranno calcolati e versati i contributi della previdenza sociale. Per quanto riguarda il sistema delle pensioni e dei contributi di disoccupazione, il livello più elevato inciderà sul totale della pensione o, rispettivamente, del contributo per la disoccupazione di cui potrà beneficiare il lavoratore.

	<p>compensativi, giorni festivi, ferie annuali retribuite, ore di lavoro e il lavoro notturno per i giovani lavoratori;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condizioni di assoggettamento alle casse ferie e congedi e intemperie; - Salario minimo e pagamento degli stipendi, compresi gli aumenti per il lavoro straordinario; - Norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, età minima di ammissione al lavoro, lavoro minorile; - lavoro illegale. <p>Le "regole francesi" comprendono le leggi e i regolamenti e le regole derivate dagli accordi e convenzioni collettivi estesi applicabili ai lavoratori impiegati dalle aziende di uno stesso settore di attività in Francia.</p>	<p>previdenza del paese di origine per almeno un mese prima del suo distacco;</p> <ul style="list-style-type: none"> - il dipendente distaccato non deve essere inviato in sostituzione di altro dipendente precedentemente distaccato. <p>Il distacco deve essere registrato presso l'istituto di ricongiungimento del dipendente, il quale rilascerà un modulo A 1.</p>		
--	---	--	--	--

Lavoratore comunitario occupato in <u>Francia</u> in regime di distacco comunitario <u>non genuino</u>				
	Tutela assicurata in Francia anche ai sensi dell'art. 3 Dir. 96/71 CE	Regolamentazione contributiva francese del rapporto di lavoro	Provvedimento adottato dall'autorità italiana competente in materia di previdenza sociale, qualora riceva comunicazione dall'autorità francese che il lavoratore italiano occupato in Francia in regime di distacco, opera realmente come se si trattasse di un lavoratore subordinato dell'impresa francese	Provvedimento adottato dall'autorità rumena competente in materia di previdenza sociale, qualora riceva comunicazione dall'autorità francese che il lavoratore rumeno occupato in Francia in regime di distacco opera realmente come se si trattasse di un lavoratore subordinato dell'impresa francese
Prestazione di servizi, distacco o trasferimento infragruppo, lavoro interinale (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	<p>Possibilità per i servizi di controllo francesi di constatare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una infrazione per il mancato rispetto delle disposizioni del Codice del lavoro in materia di distacco dei lavoratori; - una infrazione per l'occultamento di attività e / o occultamento di dipendenti; - una infrazione per il mancato rispetto delle disposizioni in materia di lavoro temporaneo; - una infrazione per il prestito illegale di manodopera e / o di contrattazione. <p>Il lavoratore distaccato leso nei suoi diritti ha la possibilità di adire le vie legali al tribunale del lavoro francese del luogo di distacco , ma anche la</p>	<p>In caso di dubbio dell'organismo di controllo sulla validità di un modulo A 1, conviene sollecitare il riesame della situazione del dipendente da parte dell'istituzione che ha rilasciato il documento e che sola dispone della facoltà di ritirarlo, a certe condizioni.</p>	<p>Revoca mod. A1</p>	<p>Sulla base della richiesta di revoca da parte delle autorità francesi, dopo la sua valutazione nella prospettiva dei principi stabiliti dal Regulamentul 987/2009, l'autorità rumena competente può disporre la revoca del modulo A1 (E101), o il suo mantenimento provvisorio e l'avvio della procedura di raggiungimento di un accordo.</p>

	giurisdizione competente del paese ospitante della società.			
--	---	--	--	--

Lavoratore comunitario occupato in <u>Romania</u> in regime di distacco comunitario <u>genuino</u>				
	Tutela assicurata in Romania ai sensi dell'art. 3 Dir. 96/71 CE	Regolamentazione contributiva rumena del rapporto di lavoro	Conseguenze di natura contributiva per lavoratore proveniente da Italia, qualora risulti che al lavoratore italiano, durante il periodo del distacco, applicandosi la tutela retributiva minima rumena, sia dovuta una retribuzione maggiore di quella effettivamente percepita	Conseguenze di natura contributiva per lavoratore proveniente da Francia, qualora risulti che al lavoratore francese, durante il periodo del distacco, applicandosi la tutela retributiva minima rumena, sia dovuta una retribuzione maggiore di quella effettivamente percepita
Prestazione di servizi, distacco o trasferimento infragruppo, lavoro interinale (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	<p>Legge n. 344/2006 <i>relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali</i></p> <p><u>Condizioni di lavoro</u></p> <p>1. distacco-delega nella prestazione di servizi: le stesse condizioni minime che si applicano ai lavoratori romeni, soltanto per quanto riguarda gli elementi del "nucleo duro";</p> <p>2. trasferimento nell'ambito dello stesso gruppo: se l'attività prende la forma della delega prevista nel <i>Codice del lavoro</i> si applicano le stesse condizioni previste al <i>punto 1</i>; se il lavoratore svolgerà temporaneamente attività a favore del datore di lavoro romeno, nella forma del distacco prevista dal <i>Codice di lavoro</i> (autorità, subordinazione, retribuzione da parte del datore di lavoro</p>	<p>Non si applica il regime di imposta dei contributi sociali della Romania, sulla base del modulo A1 (E101) che certifica l'applicazione del regime di protezione sociale dello stato di origine.</p>	<p>Nel caso in cui la retribuzione dovuta per la prestazione di lavoro eseguita durante il distacco transazionale in Francia, sia maggiore rispetto a quella dovuta in applicazione dei contratti collettivi italiani, la contribuzione verso l'Istituto previdenziale italiano è calcolata in ragione delle maggiori somme dovute al lavoratore, anche se non effettivamente corrisposte</p>	<p>Se la legislazione rumena o i contratti collettivi applicabili in Romania prevedono una remunerazione superiore a quella corrisposta al lavoratore francese distaccato, il datore di lavoro francese dovrà pagare al dipendente, per il periodo di distacco, la differenza di remunerazione. I contributi sociali e datoriali saranno calcolati sulla base di questa nuova remunerazione</p>

	<p>romeno) può essere discussa l'applicazione integrale delle condizioni di lavoro e degli obblighi amministrativi sanciti dalla Legge n. 53/2003 – <i>Codice del lavoro</i> e dalla Legge n. 319/2006 <i>sulla sicurezza e la salute sul lavoro</i>;</p> <p>3. utilizzo di un lavoratore temporaneo attraverso agenzia interinale: le stesse condizioni minime che si applicano ai lavoratori romeni, solo per quanto riguarda gli elementi del "nucleo duro";</p> <p><i>D.L. n. 104/2007 per la regolamentazione delle procedure specifiche relative al distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali sul territorio della Romania</i> <u>Obblighi amministrativi di comunicazione preventiva e di controllo</u></p> <p>Il datore di lavoro deve trasmettere una nota preventiva alle autorità romene, garantire la rappresentanza sul territorio della Romania e mettere a disposizione degli ispettori del lavoro gli atti e i documenti necessari al controllo.</p>			
--	---	--	--	--

Lavoratore comunitario occupato in Romania in regime di distacco comunitario <u>non genuino</u>				
	Tutela assicurata in Romania anche ai sensi dell'art. 3 Dir. 96/71 CE	Regolamentazione contributiva Rumena del rapporto di lavoro	Provvedimento adottato dall'autorità italiana competente in materia di previdenza sociale, qualora riceva comunicazione dalle autorità rumene che il lavoratore italiano occupato in Romania in regime di distacco opera realmente come se si trattasse di un lavoratore subordinato dell'impresa rumena	Provvedimento adottato dall'autorità francese competente in materia di previdenza sociale, qualora riceva comunicazione dalle autorità rumene che il lavoratore francese occupato in Romania in regime di distacco opera realmente come se si trattasse di un lavoratore subordinato dell'impresa rumena
Prestazione di servizi, distacco o trasferimento infragruppo, lavoro interinale (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	<p>La situazione eccede dall'ambito di regolamentazione speciale garantita dalla Legge n. 344/2006. Diventano applicabili integralmente le norme previste dalla Legge n. 53/2003 del <i>Codice del lavoro</i> e della Legge n. 319/2006 <i>sulla sicurezza e la salute nel lavoro</i>.</p> <p>In caso di sovrapposizione di una situazione di lavoro in assenza di contratto individuale di lavoro stipulato per iscritto, può essere applicata una sanzione dai 10.000 ai 20.000 lei per ogni persona distaccata, sulla base della Legge n. 53/2003 – Codice del lavoro.</p> <p>Per chiarire gli aspetti fiscali si segnala la situazione all'autorità romena competente.</p>	<p>Richiesta di revoca del modulo A1 (E101), presentata al paese d'origine. La conseguenza dell'accettazione della richiesta e della revoca del modulo A1 è l'obbligo del datore di lavoro e del lavoratore di corrispondere i contributi sociali alle autorità romene, per il periodo di lavoro in regime di distacco comunitario non autentico.</p> <p>Il controllo delle autorità fiscali determinerà gli interessi, le penali, e in caso di evasione fiscale, queste possono essere segnalate agli organi di inchiesta penale.</p>	<p>Revoca mod. A1</p>	<p>In caso di dubbio circa la validità del Modulo A1, l'istituzione francese (CLEISS), informata della situazione dagli agenti di controllo francesi, deve rivolgersi alla istituzione rumena che ha rilasciato il documento, la <u>sola competente</u> per verificare la sua conformità, e per ritirarlo se necessario (questa competenza esclusiva è salvaguardata dalla CJCE)</p>

APPENDICE 2 - UNA PROPOSTA DI QUESTIONARIO PER I LAVORATORI MOBILI

La barriera di comunicazione dovuta alle differenze linguistiche è un fattore concreto che può ostacolare e talvolta rendere impossibile lo svolgimento delle attività di controllo.

Il *Multilingual Lexicon* elaborato da *Auto Contrôle Route* è uno strumento utile agli ispettori coinvolti nel controllo delle attività di trasporto internazionale. In forma di software informatico vi si presenta la corrispondenza in 13 lingue dei testi delle più importanti domande/ricieste/informazioni rivolte ai conducenti auto o ad altre persone coinvolte nel trasporto su strada. *Euro Contrôle Route* è un organismo che riunisce gli organi ispettivi europei dei servizi di trasporto, i quali collaborano per migliorare la sicurezza su strada, la durevolezza, la concorrenza leale e le condizioni di lavoro nel trasporto su strada, attraverso attività collegate alla conformità con la normativa vigente.

Multilingual Lexicon è disponibile sul sito di *Euro Contrôle Route*, all'indirizzo <http://www.euro-contrôle-route.eu/site/en/info/recommendations/>.

Sulla base di questo esempio il gruppo di lavoro del progetto TRANSPO ha ritenuto utile elaborare uno strumento affine, adeguato allo specifico del distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizi transnazionali.

	Română	Italiano	Français	English
1	Bună dimineața/ziua/seara, suntem inspectori de muncă și desfășurăm o acțiune de control în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.	Buongiorno/buonasera, siamo ispettori del lavoro e svolgiamo un'attività di controllo nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute nel lavoro.	Bonjour , nous sommes des inspecteurs du travail et nous effectuons des activités de contrôle que dans le cadre des relations de travail et de la santé et la sécurité au travail.	Good morning / afternoon, we are labour inspectors and we perform control activities in the framework of labour relations and health and safety at work.
2	Vă rugăm să ne răspundeți la câteva întrebări, în legătură cu activitatea pe care o desfășurați.	Le chiediamo di rispondere ad alcune domande legate all'attività che sta svolgendo.	S'il vous plaît veuillez répondre à des questions liées à votre activité.	Please answer some questions related to the activity you are carrying out.
3	Dreptul inspectorilor de muncă de a vă solicita prezentarea unor acte și documente, de a face înregistrări/fotografii/copii, de a vă intervieva și obligația	Il diritto degli ispettori del lavoro di richiederle di presentare atti e documenti, di fare registrazioni/fotocopie/copie, di intervistarla e il suo obbligo di rispondere sono sanciti dalla	Le droit des inspecteurs du travail de vous demander de soumettre des documents et des dossiers, de produire des dossier/ photocopies / copies, des vous interroger, et votre obligation de répondre sont sanctionnés dans les règlements de l'Etat sur le territoire duquel vous vous	The right of labour inspectors to require you to submit documents and records, making records / photocopies / copies, to interview you and your obligation to answer

	Română	Italiano	Francais	English
	dumneavoastră de a răspunde, sunt stabilite de normele legale ale statului pe teritoriul căruia vă aflați.	normativa legale dello stato sul cui territorio si trova.	trouvez.	are sanctioned in the regulations of the state on whose territory you are.
4	Dacă nu le-ați prezentat celorlalte organe de control vă rugăm să ne prezentați:	Se non li ha già presentati agli altri organi di controllo, la preghiamo di presentare:	Si vous n'avez pas déjà soumis les documents suivants à d'autres organismes de contrôle, s'il vous plaît veuillez soumettre:	If you do not have already submitted the following documents to other control bodies, please submit:
5	Documentul de transport <i>CMR</i> (pentru transportul actual și dacă le dețineți, pentru transporturile anterioare)	Documento di trasporto <i>CMR</i> (per il trasporto attuale e, se sono in suo possesso, per trasporti antecedenti)	<i>CMR</i> (document de transport pour cette expédition, et ceux concernant les envois précédents si vous les avez)	<i>CMR</i> (transport document for this shipping, and those concerning previous shipments if you have them in your possession)
6	Copia conformă a licenței de transport	Copia conforme della licenza di trasporto	Une copie certifiée conforme de la licence de transport	Certified copy of the transport license
7	Certificatul de înmatriculare a autovehiculului	Certificato di immatricolazione del veicolo	Certificat d'immatriculation du véhicule	Certificate of vehicle registration
8	Dovada ultimei inspecții tehnice a autovehiculului;	Prova dell'ultima revisione tecnica del veicolo	Preuve de la dernière révision technique du véhicule	Proof of the last technical review of the vehicle
9	Diagrama tahograf	Diagramma tacografico	Tachygraphe Chart	Tachograph Chart
10	Actul de identitate	Documento di identità	Pièce d'identité	Identity document
11	Permisul de conducere	Patente di guida	Permis de conduire	Driving license
12	Atestatul profesional	Attestato professionale	Certifications professionnelles	Professional certificate
13	Documente de înregistrare vamală	Documenti di registrazione doganale	Documents d'enregistrement douanier	Customs registration documents
14	Ultimul bon/chitanță pentru alimentarea cu carburant	L'ultima ricevuta/fattura del carburante	Dernier récut / facture d'approvisionnement en combustible	The last receipt / invoice of fuel supply
15	Dovada achitării taxelor de drum	Prova del pagamento delle tasse stradali	Preuve de paiement des péages routiers	Proof of payment of road tolls
16	Aveți și alte documente referitoare la transportul acesta?	Possiede altri documenti relativi a questo trasporto?	Avez-vous des autres documents relatifs à ce transport?	Do you have any other documents related to this transport?
17	Din ce loc și când ați încărcat marfa/îmbarcat călătorii și unde și când urmează să fie descărcată/debarcați călătorii?	Dove e quando ha caricato la merce/prelevato i passeggeri e dove e quando sarà scaricata la merce/lasciati a terra i	Où et quand avez-vous chargé les marchandises / passagers et quand et où les marchandises seront déchargées / les passagers débarqueront?	Where and when did you load these goods / passengers and when and where the goods will be discharged / the

	Română	Italiano	Français	English
		passengeri?		passengers will disembark?
18	Unde și când ați efectuat ultima perioadă de odihnă zilnică/săptămânală?	Dove e quando ha effettuato l'ultimo periodo di riposo giornaliero/settimanale?	Où et quand avez-vous eu votre dernier jour / semaine de repos?	Where and when did you have your last period of daily / weekly rest?
19	Cine este angajatorul dumneavoastră?	Chi è il suo datore di lavoro?	Qui est votre employeur?	Who is your employer?
20	Pentru ce operator de transport desfășurați activitate?	Per quale trasportatore svolge la sua attività?	Pour quel expéditionnaire opérez-vous?	For which carrier do you operate?
21	Știți cine este proprietarul autovehiculului pe care îl conduceți?	Sa chi è il proprietario della vettura che sta guidando?	Savez-vous qui est le propriétaire du véhicule que vous conduisez?	Do you know who is the owner of the vehicle you are driving?
22	Ce relație profesională / de afaceri / antreprenorială există între angajatorul dumneavoastră, proprietarul autovehiculului și operatorul de transport?	Che rapporto professionale/economico/imprenditoriale esiste fra il suo datore di lavoro, il proprietario dell'autovettura e il trasportatore?	Quelle est la relation professionnelle / économique / commerciale existant entre votre employeur, le propriétaire du véhicule et le transporteur?	What is the professional / economic / business relationship existing between your employer, the owner of the vehicle and the carrier?
23	Ați semnat un contract de muncă?	Ha firmato un contratto di lavoro?	Avez-vous signé un contrat de travail?	Have you signed an employment contract?
24	Care este aceasta?	Di che tipo?	Quel genre?	What kind?
25	Dețineți la dumneavoastră o copie a actului de angajare sau un alt document care să ateste acest fapt?	Ha con sé una copia del documento di assunzione o di un altro documento che attesti il rapporto di lavoro?	Avez-vous avec vous une copie de votre contrat de travail ou tout autre document attestant de votre relation de travail?	Do you carry with you a copy of your employment contract or any other document showing your work relationship?
26	La ce dată ați semnat actul de angajare și care a fost prima zi de muncă?	In quale data ha firmato il documento di assunzione e quale è stato il primo giorno di lavoro?	À quelle date avez-vous signé votre contrat de travail et quelle a été votre première journée de travail?	On what date did you sign your employment contract and what was your first day of work?
27	Care este funcția pe care o ocupați și care sunt atribuțiile dumneavoastră?	Qual è la posizione che copre e quali sono i suoi incarichi?	Quelle est la position que vous avez et quels sont vos devoirs?	Which position you have and what are your duties?
28	Comunicați cu o altă persoană decât angajatorul cu privire la transport?	Comunica con una persona diversa dal suo datore di lavoro in relazione al trasporto?	Devez vous communiquer avec une personne autre que votre employeur en relation avec ce transport?	Do you communicate with a person other than the employer in relation to the transport?
29	Primiți indicații/dispoziții /reguli de la acea persoană?	Riceve indicazioni/disposizioni/ordini da	Recevez-vous des conseils / ordres/ indications de cette personne?	Do you receive guidance /orders/indications by this person?

	Română	Italiano	Français	English
		questa persona?		
30	Dacă primiți, cum se realizează comunicarea (verbal, scrisori, e-mail, telefon, etc)?	Se le riceve, come si svolge la comunicazione (verbale, per lettera, email, telefono ecc.)?	Si oui, comment se déroule la communication (verbale, par lettre, par mail, téléphone, etc.)?	If so, how does the communication take place (verbal, by letter, email, phone, etc.)?
31	Sunteți dotat cu mijloace de comunicare puse la dispoziție de acea persoană, alta decât angajatorul?	è dotato di mezzi di comunicazione messi a disposizione da quella persona, diversa dal datore di lavoro?	Etes-vous équipé de moyens de communication fournis par cette personne, autre que votre employeur?	Are you equipped with means of communication provided by that person, other than the employer?
32	La finalul cursei, în ce locație trebuie să predați autovehiculul?	Alla fine della corsa, dove deve consegnare l'autovettura?	A la fin du service, où devez-vous livrer le véhicule?	At the end of the service, where do you have to deliver the vehicle?
33	Dacă din vina dumneavoastră vehiculul este avariat sau se produc întârzieri în livrarea mărfii sau se produc alte evenimente neașteptate, pe cine trebuie să anunțați și cine poate să ia măsuri disciplinare împotriva dumneavoastră?	Se per colpa sua la vettura viene danneggiata o si verificano ritardi nella consegna della merce o altri eventi inattesi, chi deve avvertire e chi può prendere provvedimenti sanzionatori?	Si par votre faute le véhicule est endommagé ou s'il ya des retards dans la livraison des marchandises ou d'autres événements inattendus, qui devez-vous informer et qui peut prendre des mesures disciplinaires?	If by your fault the vehicle is damaged or there are delays in the delivery of goods or other unexpected events, who do you have to inform and who can take disciplinary measures?
34	Ce remunerație primiți și pentru ce perioadă?	Che retribuzione percepisce e per quale periodo?	Quel salaire obtenez vous et pour quelle période?	What salary do you get and for what period?
35	Primiți și alte sume de bani în perioadele în care sunteți plecat în cursă?	Riceve anche altre somme di denaro nei periodi in cui è impegnato nelle corse?	Recevez-vous d'autres sommes d'argent pour la période dans laquelle vous effectuez les transports?	Do you also receives other monies in the periods in which you perform the transports?
36	Cine vă plătește salariul?	Chi le paga il salario?	Qui paie votre salaire?	Who pays your wages?
37	Pe perioada curselor vă plătiți singur hrana și cazarea?	Durante le corse, paga da sé il cibo e l'alloggio?	Pendant le transport, payez-vous personnellement pour votre nourriture et logement?	During transports, do you personally pay for your food and accommodation?
38	Dacă da, vi se rambursează aceste sume?	In caso affermativo, tali somme sono rimborsate?	Si ceci est le cas, ces frais sont remboursés?	If so, these expenses shall be reimbursed?
39	Dețineți instrumente electronice de plată pentru acoperirea costurilor în cursă (hrană, cazare, combustibil, unelte)? Dacă da, cine vi le-a pus la dispoziție și suportă aceste costuri?	Possiede strumenti elettronici di pagamento per coprire le spese della corsa (cibo, alloggio, carburante, attrezzi)? In caso affermativo, chi li ha messi a sua disposizione e chi sostiene tali spese?	Etes-vous équipé de moyens de paiement électroniques pour couvrir le coût du voyage (nourriture, logement, carburant, outillage)? Si oui, qui vous les a donné et qui paye pour ces coûts?	Are you equipped with electronic payment means to cover the cost of travel (food, shelter, fuel, tools)? If so, who has given them to you and who bears those costs?

	Română	Italiano	Français	English
40	Care este timpul de muncă lunar/săptămânal menționat în actul de angajare?	Qual è il tipo di lavoro mensile/indicato nel documento di assunzione?	Quel est le type de travail mensuel / indiqué dans votre document de recrutement?	What is the type of monthly work / indicated in your recruitment document?
41	Săptămâna/luna aceasta și cea anterioară ați depășit acest program de lucru?	Questo mese/questa settimana e nella precedente ha superato tale programma di lavoro?	Avez-vous dépassé ce programme de travail de ce mois / cette semaine et la semaine précédente?	Did you exceed this work programme this month / this week and the previous week?
42	Orele suplimentare efectuate se calculează separat și se plătesc cu un spor la salariu?	Gli straordinari sono calcolati a parte e pagati attraverso un aumento dello stipendio percepito alla fine del mese?	Est-ce vos heures supplémentaires sont calculées séparément et payées avec une augmentation de salaire à la fin du mois?	Is your overtime calculated separately and paid with an increase in salary received at the end of the month?
43	Cu ce procent/sumă?	Qual è la percentuale/la somma dell'aumento?	Quel est le pourcentage / montant de cette augmentation?	What is the percentage / amount of this increase?
44	Care este durata concediului anual de odihnă plătit, la care aveți dreptul conform contractului de muncă?	Qual è la durata del periodo di ferie annuali retribuite a cui ha diritto in base al contratto di lavoro?	Quelle est la durée de la période de congé annuel payé à laquelle vous avez droit en vertu de votre contrat de travail?	What is the duration of the period of paid annual leave you are entitled under your employment contract?
45	Anul acesta ați efectuat concediu de odihnă plătit?	Quest'anno ha effettuato un periodo di ferie retribuite?	Cette année, avez-vous profité d'une période de congé payé?	This year did you enjoy a period of paid leave?
46	Ați fost instruit cu privire la riscurile și normele de securitate și sănătate în muncă?	Ha ricevuto istruzioni in merito ai rischi e alle norme di sicurezza e salute sul lavoro?	Avez-vous reçu des instructions sur les risques et les règles de sécurité et de santé?	Have you received instructions about risks and safety and health regulations?
47	Când s-a făcut ultima dată acest instructaj și cât a durat?	Quando ha effettuato per l'ultima volta questo addestramento e per quanto tempo è durato?	Quand avez-vous faite cette formation et combien de temps at-elle duré?	When did you last do this training and how long did it last?
48	Aveți la dumneavoastră un act care să ateste data și rezultatul acestui instructaj?	Ha con sé un documento che attesti la data e il risultato dell'addestramento?	Avez-vous avec vous un document indiquant la date et le résultat de la formation?	DO you have with you a document showing the date and the result of training?
49	Ați fost examinat medical, iar dacă da când s-a întâmplat?	Ha effettuato visite mediche, e se sì, quando?	Avez-vous passé des examens médicaux, et si oui, quand?	Did you pass medical examinations, and if so, when?

	Română	Italiano	Français	English
50	Aveți la dumneavoastră un act care să ateste data și rezultatul examinării medicale?	Ha con sé un documento che attesti la data e il risultato della visita?	Avez-vous avec vous un document indiquant la date et l'issue de ces examens?	Do you have with you a document showing the date and outcome of the visit?
51	Care este echipamentul de lucru/protecție sau intervenție în caz de urgență cu care sunteți dotat, puteți să ni-l prezentați?	Qual è l'equipaggiamento di lavoro/protezione o di intervento in caso d'emergenza che ha in dotazione, e può mostrarcelo?	Quel est l'équipement de travail / protection ou trousse d'urgence qui vous a été fourni, et pouvez-vous le nous montrer?	What is the working equipment / protection or emergency kit that has been provided to you, and can you show it to us?
52	Vă rugăm să ne prezentați trusa de prim ajutor și trusa de intervenție tehnică cu care este dotat autovehiculul.	La preghiamo di mostrarci la cassetta di pronto soccorso e la cassetta per l'intervento tecnico di cui è dotata l'autovettura.	S'il vous plaît, montrez nous la trousse de premiers soins et de la boîte à outils dont ce véhicule est équipé.	Please show us the first aid kit and the toolbox which this vehicle is equipped with.
53	Dacă încărcătura este „periculoasă” ați primit instrucțiuni specifice de intervenție?	In caso di carico è “pericoloso”, ha ricevuto indicazioni specifiche di intervento?	En cas de marchandises «dangereuses», avez-vous reçu des indications spécifiques pour l'intervention?	In case of "hazardous" goods, have you received specific indications for intervention?
54	Ce instrucțiuni specifice ați primit pentru încărcarea/descărcarea mărfurilor?	Quali istruzioni specifiche ha ricevuto per il carico/scarico della merce?	Quelles instructions spécifiques avez-vous reçu pour le chargement / déchargement des marchandises?	Which specific instructions have you received for the loading / unloading of goods?
55	Există sau nu și un alt coleg pe vehicul?	C'è un altro collega con lei a bordo della vettura?	Y-a-t il un autre collègue avec vous dans le véhicule?	In there another colleague with you in the vehicle?
56	Care este numele acestuia (dacă nu însoțește în acel moment transportul)?	Qual è il suo nome (se non accompagna in quel momento il trasporto)?	Quel est son nom (s'il n'est pas présent au moment de l'inspection)?	What is his name (if he is not present at the moment of inspection)?
57	Vă mulțumim pentru colaborare și vă dorim "drum bun"!	La ringraziamo per la collaborazione le auguriamo buon viaggio!	Nous vous remercions de votre coopération, et vous souhaitons un bon voyage!	Thank you for your cooperation, and have a nice journey!

APPENDICE 3 - GLOSSARIO

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
1.	<p>Attestato di conducente (IT)</p> <p>Attestation de conducteur (FR)</p> <p>Atestatul de conducător auto (RO)</p> <p>Driver attestation (EN)</p>	<p>1. L'attestato di conducente è rilasciato da uno Stato membro a norma del presente regolamento a tutti i trasportatori che:</p> <p>a) siano titolari di una licenza comunitaria; e</p> <p>b) assumano legalmente in detto Stato membro un conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo [13], o facciano legittimamente ricorso a un conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi di tale direttiva, messo a loro disposizione nel rispetto delle condizioni di lavoro e di formazione professionale dei</p>	<p>Attestation de conducteur</p> <p>1. L'attestation de conducteur est délivrée par un État membre, conformément au présent règlement, à tout transporteur qui:</p> <p>a) est titulaire d'une licence communautaire; et</p> <p>b) dans cet État membre, emploie légalement un conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée [13], ou utilise légalement les services d'un conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de cette directive, et qui est mis à la disposition de ce transporteur dans le respect des conditions d'emploi et de formation professionnelle des conducteurs fixées dans cet État membre:</p> <p>i) par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et, le cas</p>	<p>Atestatul de conducător auto</p> <p>(1) Atestatul de conducător auto este eliberat de către un stat membru, în conformitate cu prezentul regulament, oricărui operator de transport rutier de mărfuri care:</p> <p>(a) deține o licență comunitară; și</p> <p>(b) angajează legal în acel stat membru un conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung [13] sau utilizează în mod legal un conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul directivei respective, care este pus la dispoziția respectivului operator de transport rutier de mărfuri în conformitate cu condițiile de angajare și de pregătire profesională stabilite în acel stat membru:</p> <p>(i) prin acte cu putere de lege sau acte administrative; și, dacă este cazul,</p> <p>(ii) prin contracte colective, în conformitate cu normele aplicabile în respectivul stat membru.</p> <p>(2) Atestatul de conducător auto se eliberează de către autoritățile competente ale statului membru de</p>	<p>Driver attestation</p> <p>1. A driver attestation shall be issued by a Member State, in accordance with this Regulation, to any haulier who:</p> <p>(a) is the holder of a Community licence; and</p> <p>(b) in that Member State, either lawfully employs a driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents [13], or lawfully uses a driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of that Directive and who is put at the disposal of that haulier in accordance with the conditions of employment and of vocational training laid down in that Member State:</p>	<p>Reg. (EC) no. 1072/2009, art. 5, no. 1 and 2</p>

TERM	DEFINITION				SOURCE
	ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
	<p>conducenti stabilite nello stesso Stato membro:</p> <p>i) da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative; e, se del caso,</p> <p>ii) da contratti collettivi, secondo le norme applicabili in detto Stato membro.</p> <p>2. L'attestato di conducente è rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro di stabilimento del trasportatore, su richiesta del titolare della licenza comunitaria, per ciascun conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della direttiva 2003/109/CE legalmente assunto o per ciascun conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della stessa direttiva e messo legittimamente a disposizione del trasportatore. L'attestato di conducente è</p>	<p>échéant;</p> <p>ii) par des conventions collectives, selon les règles applicables dans cet État membre.</p> <p>2. L'attestation de conducteur est délivrée par les autorités compétentes de l'État membre d'établissement du transporteur à la demande du titulaire de la licence communautaire, pour chaque conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de la directive 2003/109/CE que ce transporteur emploie légalement, ou pour chaque conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de ladite directive et qui est mis à la disposition du transporteur. Chaque attestation de conducteur certifie que le conducteur dont le nom figure sur l'attestation est employé dans les conditions définies au paragraphe 1.</p>	<p>stabilire a operatorului de transport rutier de mărfuri, la cererea titularului licenței comunitare, pentru fiecare conducător auto, care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE, pe care acesta îl angajează în mod legal sau pentru fiecare conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE, care este pus la dispoziția respectivului operator de transport rutier de mărfuri. Fiecare atestat de conducător auto certifică faptul că angajarea conducătorului auto al cărui nume apare pe atestat este angajat în conformitate cu condițiile prevăzute la alineatul (1).</p>	<p>(i) by laws, regulations or administrative provisions; and, as appropriate;</p> <p>(ii) by collective agreements, in accordance with the rules applicable in that Member State.</p> <p>2. The driver attestation shall be issued by the competent authorities of the Member State of establishment of the haulier, at the request of the holder of the Community licence, for each driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of Directive 2003/109/EC whom that haulier lawfully employs, or for each driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of that Directive and who is put at the disposal of the haulier. Each driver attestation shall certify that the driver named therein is employed in accordance with the conditions laid down in paragraph 1.</p>	

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		nominativo e certifica che il conducente è assunto alle condizioni di cui al paragrafo 1.				
2.	Conducente (IT) Conducteur (FR) Conducător auto (RO) Driver (EN)	Chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo nell'ambito delle sue mansioni per essere disponibile, all'occorrenza, alla guida.	Toute personne qui conduit le véhicule, même pendant une courte période, ou qui se trouve à bord d'un véhicule dans le cadre de son service pour pouvoir conduire en cas de besoin.	Inseamnă orice persoană care conduce vehiculul chiar și pentru o perioadă scurtă de timp sau care este transportată într-un vehicul ca parte a sarcinilor care îi revin în scopul de a fi disponibilă pentru a-l conduce, dacă este necesar.	Means any person who drives the vehicle even for a short period, or who is carried in a vehicle as part of his duties to be available for driving if necessary.	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, n. 5). See also: Reg. (CE) no. 561/2006, art. 4, lett. c).
3.	Distacco (IT) Détachement de travailleurs (FR) Detașarea lucrătorilor (RO) Posting of workers (EN)	Ai sensi della Direttiva 96/71 il distacco si sostanzia laddove un'impresa adotti una delle seguenti misure transnazionali : (a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (b) distacchino un lavoratore	La directive s'applique aux entreprises établies dans un Etat membre qui, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, détachent des travailleurs, sur le territoire d'une Etat membre : -dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement - dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période du détachement en tant	Detașarea transnațională poate îmbrăca următoarele forme: - desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, în numele întreprinderii străine și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și	The Directive 96/71 shall apply to the extent that the undertakings take one of the following transnational measures: (a) post workers to the territory of a Member State on their account and under their direction, under a contract concluded between the undertaking making the posting and the party for whom the services are intended, operating in that Member State, provided there is an employment relationship between the undertaking making the posting and the worker during the period of posting; or	Directive 96/71/EC, art. 1, par. 3 and Decision A2 of 12/06/2009 by the Administrative Commission for the Coordination of social security

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		<p>nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.</p>	<p>qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerant son activité sur le territoire d'une Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.</p>	<p>întreprinderea care face detaşarea; - desfăşurarea de către un salariat temporar a unor activităţi pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, pus la dispoziţie de către un agent de muncă temporară sau agenţie de plasare (aşa cum este reglementată această activitate în ţara de origine), la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea de muncă temporară sau agenţia de plasare.</p>	<p>(b) post workers to an establishment or to an undertaking owned by the group in the territory of a Member State, provided there is an employment relationship between the undertaking making the posting and the worker during the period of posting; or (c) being a temporary employment undertaking or placement agency, hire out a worker to a user undertaking established or operating in the territory of a Member State, provided there is an employment relationship between the temporary employment undertaking or placement agency and the worker during the period of posting.</p>	
4.	<p>Infrazione grave della normativa comunitaria in materia di trasporti su strada (IT)</p> <p>Infraction grave à la législation communautaire</p>	<p>Un'infrazione che può portare alla perdita dell'onorabilità ai sensi dell'art. 6, parr. 1 e 2, Reg. (CE) n. 1071/2009 e/o al ritiro temporaneo o permanente di una licenza comunitaria.</p>	<p>Une infraction pouvant conduire à la perte d'honorabilité conformément à l'article 6, paragraphes 1 et 2, du règlement (CE) no 1071/2009, et/ou au retrait temporaire ou permanent d'une licence communautaire.</p>	<p>Inseamnă orice încălcări care pot avea ca rezultat pierderea bunei reputaţii în conformitate cu articolul 6 alineatele (1) şi (2) din Regulamentul (CE) nr. 1071/2009 şi/sau retragerea temporară sau definitivă a licenţei comunitare</p>	<p>Means an infringement which may lead to the loss of good repute in accordance with Article 6(1) and (2) of Regulation (EC) No 1071/2009 and/or to the temporary or permanent withdrawal of a Community licence.</p>	<p>Reg. (EC) no. 1072/2009, art. 2, no 7</p>

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
	<p>dans le domaine des transports routiers (FR)</p> <p>Încălcări grave ale legislației comunitare din domeniul transporturi rutiere (RO)</p> <p>Serious infringement of Community road transport legislation (EN)</p>					
5.	<p>Lavoratore distaccato (IT)</p> <p>Travailleur détaché (FR)</p> <p>Lucrător detașat (RO)</p> <p>Posted worker</p>	<p>Il lavoratore inviato, temporaneamente, a prestare la propria opera da un datore di lavoro (o da un'organizzazione imprenditoriale) stabilito nel territorio di uno Stato comunitario, presso un diverso datore di lavoro (o una diversa organizzazione imprenditoriale) stabilito in un altro Stato comunitario, nell'ambito di un contratto commerciale tra i suddetti datori di lavoro (o le suddette organizzazioni imprenditoriali).</p>	<p>Tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'une Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement.</p> <p>La notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.</p>	<p>În sensul Directivei 96/71/CE, prin <i>lucrător detașat</i> se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.</p> <p>Noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.</p> <p>Legea nr. 344/2006 se aplică salariaților, așa cum este definită această noțiune de art. 10 din Legea nr. 53/2003 - <i>Codul muncii</i> (R): persoana fizică care încheie un contract individual de muncă cu un angajator (contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită <i>salarial</i>, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică,</p>	<p>A worker who, for a limited period, carries out his work in the territory of a Member State other than the State in which he normally works.</p> <p>For the purposes of the Directive 96/71, the definition of a worker is that which applies in the law of the Member State to whose territory the worker is posted.</p>	<p>Directive 96/71/EC, art. 2</p>

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
				în schimbul unei remunerații denumite <i>salariu</i>)		
6.	<p>Lavoratore mobile (IT)</p> <p>Travailleur mobile (FR)</p> <p>Lucrător mobil (RO)</p> <p>Mobile worker (EN)</p>	Un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di passeggeri o di merci per conto proprio o di terzi.	Tout travailleur faisant partie du personnel qui se déplace, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service d'une entreprise qui effectue, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports de voyageurs ou de marchandises par route.	Reprezintă orice lucrător care face parte din personalul aflat în cursă, inclusiv stagiarii și ucenicii, aflați în serviciul întreprinderii care desfășoară servicii de transport rutier de pasageri sau mărfuri contra unei remunerații sau pe cont propriu.	Shall mean any worker forming part of the travelling staff, including trainees and apprentices, who is in the service of an undertaking which operates transport services for passengers or goods by road for hire or reward or on its own account.	Directive 2002/15/EC, art. 3, lett.. d)
7.	CMR	Documento di accompagnamento delle merci trasportate in ambito internazionale. La lettera di vettura CMR è compilata al momento del carico delle merci, ed è sottoscritta dal mittente e dal vettore. È formata da tre esemplari: uno per il mittente, uno per il destinatario (ed accompagna la merce fino alla consegna) ed uno per il vettore. Il documento deve contenere tutte le informazioni necessarie ad identificare mittente, vettore, destinatario e caratteristiche della merce (tipologia, peso, valore, n. pezzi,...).	Document attestant le contrat de transport international signé par l'expéditeur et le transporteur. La lettre de voiture doit contenir des informations permettant d'identifier l'expéditeur, le transporteur et le destinataire des marchandises, le lieu de chargement et de livraison des marchandises, des précisions sur les marchandises transportées (nature des marchandises, nombre de colis, et leur poids, valeur déclarée des marchandises etc.), l'indication des frais afférents au transport, les instructions requises pour les formalités en douane, délai convenu de livraison etc...	Convenție referitoare la contractul de transport internațional de mărfuri pe șosele (CMR). Proba contractului de transport se face prin scrisoare de trăsură. Scrisoarea de trăsură este întocmită în 3 exemplare originale, semnate de expeditor și de transportator. Scrisoarea de trăsură trebuie să conțină date privind locul și data întocmirii sale, expeditorul, transportatorul, locul și data primirii mărfii și locul prevăzut pentru eliberarea acesteia, destinatarul, marfa și cantitatea acesteia, precum și cheltuielile aferente transportului.	Standardized document for cross-border transport of cargo by road. The document is filled in at the moment of the charge of goods and it is signed by the consignor and the carrier. It comprises of three copies: one for the the consignor, one for the recipient, and one for the carrier. The document is joint to the transported good until is delivery. The document must include all information needed to identify the consignor, the carrier and the recipient, the placae of charge and of delivery, the carcheristics of goods (typology, weights, value, ...)	Convention realtive au contrat de transport international de marchandisep ar route (Genève, 19/05/1956, modified ij Genève 5/07/1978)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
8.	Licenza comunitaria (IT) Licence communautaire (FR) Licența comunitară (RO) Community licence (EN)	<p>Provvedimento amministrativo rilasciato da uno Stato membro in conformità del Reg. (CE) n. 1072/2009, a qualsiasi trasportatore di merci su strada per conto terzi che: sia stabilito in tale Stato membro in conformità della legislazione comunitaria e della legislazione nazionale di tale Stato membro; e sia abilitato nello Stato membro di stabilimento, in conformità della legislazione comunitaria e della legislazione nazionale di tale Stato membro in materia di accesso alla professione di trasportatore di merci su strada, ad effettuare trasporti internazionali di merci su strada.</p>	<p>La licence communautaire est délivrée par un État membre, conformément au présent règlement, à tout transporteur de marchandises par route pour compte d'autrui qui est: a) établi dans ledit État membre conformément à la législation communautaire et à la législation nationale de cet État membre; et b) habilité dans l'État membre d'établissement, conformément à la législation communautaire et à la législation nationale de cet État membre en matière d'accès à la profession de transporteur par route, à effectuer des transports internationaux de marchandises par route.</p>	<p>Licența comunitară se eliberează de un stat membru, în conformitate cu prezentul regulament, oricărui operator de transport rutier de mărfuri care efectuează transport rutier de mărfuri contra cost în numele unui terț și care: (a) este stabilit în respectivul stat membru în conformitate cu legislația comunitară și cu legislația națională a aceluia stat membru; și (b) este autorizat, în statul membru de stabilire, în conformitate cu legislația comunitară și cu legislația națională a statului membru respectiv cu privire la accesul la ocupația de operator de transport rutier de mărfuri, să efectueze transporturi internaționale rutiere de mărfuri.</p>	<p>The Community licence shall be issued by a Member State, in accordance with this Regulation, to any haulier carrying goods by road for hire or reward who: (a) is established in that Member State in accordance with Community legislation and the national legislation of that Member State; and (b) is entitled in the Member State of establishment, in accordance with Community legislation and the national legislation of that Member State concerning admission to the occupation of road haulage operator, to carry out the international carriage of goods by road.</p>	<p>Reg. (EC) no. 1072/2009, art. 4, par. 1</p>
9.	Locazione senza conducente (IT) Utilisation de véhicules loués sans chauffeur dans le transport de marchandises	<p>Ogni Stato comunitario consente l'utilizzazione nel suo territorio, di veicoli presi a noleggio da imprese stabilite nel territorio di un altro Stato membro. L'utilizzo dei veicoli presi in locazione è ammesso "ai fini del traffico tra Stati membri",</p>	<p>Chaque État membre admet l'utilisation sur son territoire, aux fins du trafic entre États membres, des véhicules pris en location par les entreprises établies sur le territoire d'un autre État membre pour autant que:</p> <p>a) le véhicule soit immatriculé ou mis en circulation en</p>	<p>Fiecare stat membru permite folosirea pe teritoriul său, în scopul traficului între statele membre, a vehiculelor închiriate de întreprinderi stabilite pe teritoriul unui alt stat membru, cu condiția ca:</p> <p>(a) vehiculul să fie înmatriculat sau pus în circulație în conformitate cu legislația din statul membru cel din urmă;</p>	<p>Each Member State shall allow the use within its territory, for the purposes of traffic between Member States, of vehicles hired by undertakings established on the territory of another Member State provided that:</p>	<p>Directive 2006/1/EC, art. 2</p>

TERM	DEFINITION				SOURCE
	ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
<p>par route (FR)</p> <p>Utilizarea vehiculelor fără conducător auto pentru transportul rutier de mărfuri (RO)</p> <p>Use of vehicles hired without drivers for the carriage of goods by road (EN)</p>	<p>ossia esclusivamente per il trasporto internazionale.</p> <p>Ne discende un divieto di utilizzazione dei veicoli presi in locazione per il trasporto nazionale e, dunque, anche per il cabotaggio, atteso che quest'ultimo si svolge nel territorio nazionale di ogni singolo Stato.</p> <p>La locazione può avvenire alle seguenti condizioni:</p> <p>a) il veicolo deve essere immatricolato o messo in circolazione conformemente alla legislazione dello Stato membro in cui è stabilita l'impresa che concede il veicolo in locazione;</p> <p>b) il contratto deve prevedere unicamente la messa a disposizione del veicolo senza conducente e non può essere abbinato ad un contratto di servizio concluso con la stessa impresa e riguardante il personale di guida o di accompagnamento;</p> <p>c) il veicolo noleggiato deve essere esclusivamente a disposizione dell'impresa</p>	<p>conformité avec la législation dans ce dernier État membre;</p> <p>b) le contrat ne concerne que la mise à disposition d'un véhicule sans conducteur et ne soit pas accompagné d'un contrat d'emploi conclu avec la même entreprise portant sur le personnel de conduite ou d'accompagnement;</p> <p>c) le véhicule loué soit à la disposition exclusive de l'entreprise qui l'utilise pendant la durée du contrat de location;</p> <p>d) le véhicule loué soit conduit par le personnel propre de l'entreprise qui l'utilise.</p> <p>Le respect des conditions visées au paragraphe 1, points a) à d), doit être prouvé par les documents suivants, qui doivent se trouver à bord du véhicule:</p> <p>a) le contrat de location, ou un extrait certifié de ce contrat contenant notamment le nom du loueur, le nom du locataire, la date et la durée du contrat, ainsi que l'identification du véhicule;</p> <p>b) dans le cas où le conducteur n'est pas lui-même celui qui prend en location, le contrat d'emploi du conducteur ou un extrait certifié de ce contrat contenant notamment le nom de l'employeur, le nom de</p>	<p>(b) contractul să se refere numai la închirierea unui vehicul fără conducător auto și să nu fie însoțit de un contract de servicii încheiat cu aceeași întreprindere care să cuprindă conducători auto sau personal de însoțire;</p> <p>(c) vehiculul închiriat să fie în mod exclusiv la dispoziția întreprinderii care îl utilizează pe perioada contractului de închiriere;</p> <p>(d) vehiculul închiriat să fie condus de personalul întreprinderii care îl utilizează.</p> <p>(2) Dovada respectării condițiilor prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(d) se face prin următoarele documente, care trebuie să existe la bordul vehiculului:</p> <p>(a) contractul de închiriere sau un extras certificat pentru conformitate din respectivul contract, care să menționeze, în special, numele locatorului, numele locatarului, data și durata contractului și datele de identificare a vehiculului;</p> <p>(b) în cazul în care conducătorul auto nu este persoana care ia cu chirie vehiculul, contractul de muncă al conducătorului auto sau un extras certificat din respectivul contract, care să menționeze în special numele angajatorului, numele angajatului, precum și data și durata contractului de muncă sau un fluturaș de plată a unui salariu recent. În cazul în care este necesar, documentele menționate la</p>	<p>(a) the vehicle is registered or put into circulation in compliance with the laws in the latter Member State;</p> <p>(b) the contract relates solely to the hiring of a vehicle without a driver and is not accompanied by a service contract concluded with the same undertaking covering driving or accompanying personnel;</p> <p>(c) the hired vehicle is at the sole disposal of the undertaking using it during the period of the hire contract;</p> <p>(d) the hired vehicle is driven by personnel of the undertaking using it.</p> <p>Proof of compliance with the conditions referred to in paragraph 1, points (a) to (d) shall be provided by the following documents, which must be on board the vehicle:</p> <p>(a) the contract of hire, or a certified extract from that contract giving in particular the name of the lessor, the name of the lessee, the date and duration of the contract and the identification of</p>	

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		<p>che lo utilizza, per la durata del contratto di noleggio;</p> <p>d) il veicolo noleggiato deve essere guidato dal personale proprio dell'impresa che lo utilizza.</p> <p>Il rispetto delle suddette condizioni dev'essere comprovato dai seguenti documenti, che devono trovarsi a bordo del veicolo:</p> <p>a) contratto di noleggio o estratto autentificato del contratto contenente in particolare il nome del noleggiante, il nome del noleggiatore, la data e la durata del contratto e l'identificazione del veicolo;</p> <p>b) qualora non sia il conducente a noleggiare il veicolo, contratto di lavoro del conducente o estratto autentificato del contratto, contenente in particolare il nome del datore di lavoro, il nome del dipendente, la data e la durata del contratto di lavoro, o un foglio paga recente.</p> <p>I documenti di cui alle lettere a) e b) possono</p>	<p>l'employé, la date et la durée du contrat d'emploi, ou une fiche de salaire récente.</p> <p>Le cas échéant, les documents visés aux points a) et b) peuvent être remplacés par un document équivalent, délivré par les autorités compétentes de l'État membre.</p>	<p>literale (a) și (b) pot fi înlocuite de un document echivalent, eliberat de autoritățile competente ale statului membru.</p>	<p>the vehicle;</p> <p>(b) where the driver is not the person hiring the vehicle, the driver's employment contract or a certified extract from that contract giving in particular the name of the employer, the name of the employee and the date and duration of the employment contract or a recent pay slip.</p> <p>If need be, the documents referred to in (a) and (b) may be replaced by an equivalent document issued by the competent authorities of the Member State.</p>	

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		eventualmente essere sostituiti da un documento equivalente rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro. Il soggetto che fornisce il veicolo in locazione non deve necessariamente essere un'impresa di trasporto.				
10.	Professione di trasportatore di merci su strada (IT) Profession de transporteur de marchandises par route (FR) Ocupația de operator de transport rutier de marfă (RO) The occupation of road haulage operator (EN)	L'attività di un'impresa che esegue, mediante un autoveicolo oppure un insieme di veicoli, il trasporto di merci per conto di terzi.	L'activité de toute entreprise effectuant, au moyen soit de véhicules à moteur, soit d'ensembles de véhicules, le transport de marchandises pour le compte d'autrui.	Inseamnă activitatea oricărei întreprinderi care efectuează transportul de marfă contra cost în numele unui terț, cu ajutorul fie al unor autovehicule, fie al unei combinații de vehicule,.	Means the activity of any undertaking transporting goods for hire or reward by means either of motor vehicles or combinations of vehicles.	Reg. (EC) no. 1071/2009, art. 2
11.	Rimorchio (IT) Remorque (FR) Remorcă (RO) Trailer (EN)	Qualsiasi mezzo di trasporto destinato ad essere agganciato ad un veicolo a motore o ad un trattore.	Tout véhicule destiné à être attelé à un véhicule automobile ou à un véhicule tracteur.	Orice vehicul proiectat pentru a fi cuplat la un autovehicul sau la un tractor.	Any vehicle designed to be coupled to a motor vehicle or tractor.	Reg. (EC) No. 561/2006, art. 4, lett. b)
12.	Semirimorchio	Un rimorchio privo di	Une remorque sans essieu avant	O remorcă fără osia din față, cuplată	A trailer without a front	Reg. (EC)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
	(IT) Semiremorque (FR) Semiremorcă (RO) Semitrailer (EN)	assale anteriore, collegato in maniera che una parte considerevole del peso di detto rimorchio e del suo carico sia sostenuta dal trattore o dal veicolo a motore.	accouplée de telle manière qu'une partie importante de son poids et du poids de son chargement est supportée par le véhicule tracteur ou le véhicule automobile.	astfel încât o parte substanțială din greutatea sa și din cea a încărcăturii sale să fie suportată de tractor sau de autovehicul.	axle coupled in such a way that a substantial part of its weight and of the weight of its load is borne by the tractor or motor vehicle.	no. 561/2006, art. 4, lett. b)
13.	Stato membro ospitante (IT) État membre d'accueil (FR) Stat membru gazdă (RO) Host Member State (EN)	Lo Stato membro nel quale un trasportatore svolge la sua attività diverso dallo Stato membro di stabilimento del trasportatore.	Un État membre dans lequel un transporteur exerce ses activités, autre que l'État membre dans lequel il est établi.	Inseamnă un stat membru în care operează un operator de transport rutier de mărfuri, altul decât statul membru de stabilire al acestuia.	Means a Member State in which a haulier operates other than the haulier's Member State of establishment.	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 3
14.	Trasportatore non residente (IT) Transporteur non résident (FR) Operator de transport rutier de mărfuri neresident (RO) Non-resident haulier	Un'impresa di trasporto di merci su strada che svolge la sua attività in uno Stato membro ospitante.	Une entreprise de transport de marchandises par route qui exerce ses activités dans un État membre d'accueil.	Inseamnă o întreprindere de transport rutier care operează într-un stat membru gazdă.	Means a road haulage undertaking which operates in a host Member State.	Reg. (EC) No 1072/2009, art. 2, no. 4)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
15.	Trasporti di cabotaggio (nel trasporto di merci su strada) (IT) Transports de cabotage (FR) Operațiuni de cabotaj (RO) Cabotage operations (EN)	Trasporti nazionali di merci effettuati per conto terzi, a titolo temporaneo, in uno Stato membro ospitante, in conformità dei presupposti e limiti contenuti nell'art. 8 e ss., Reg. (CE) n. 1072/2009.	Des transports nationaux pour compte d'autrui assurés à titre temporaire dans un État membre d'accueil, dans le respect du présent règlement.	Inseamnă transport național contra cost în numele unui terț efectuat temporar într-un stat membru gazdă, în conformitate cu prezentul regulament.	Means national carriage for hire or reward carried out on a temporary basis in a host Member State, in conformity with Reg. (EC) no. 1072/2009ith	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 6
16.	Trasporti internazionali (IT) Transports internationaux (FR) Transport internațional (RO) International carriage (EN)	a) Gli spostamenti dei veicoli a carico i cui punti di partenza e d'arrivo siano situati in due Stati membri diversi, con o senza transito in uno o più Stati membri o paesi terzi; b) gli spostamenti dei veicoli a carico da uno Stato membro verso un paese terzo e viceversa, con o senza transito in uno o più Stati membri o paesi terzi; c) gli spostamenti dei veicoli a carico tra paesi terzi, con transito nel territorio di uno o più Stati membri; o d) gli spostamenti a vuoto relativi ai trasporti di cui alle lettere a), b) e c).	a) Les déplacements en charge d'un véhicule, dont le point de départ et le point d'arrivée se trouvent dans deux États membres différents, avec ou sans transit par un ou plusieurs États membres ou pays tiers; b) les déplacements en charge d'un véhicule au départ d'un État membre et à destination d'un pays tiers et vice versa, avec ou sans transit par un ou plusieurs États membres ou pays tiers; c) les déplacements en charge d'un véhicule entre pays tiers, traversant en transit le territoire d'un ou plusieurs États membres; ou d) les déplacements à vide en relation avec les transports visés aux points a), b) et c)	(a) O deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul al cărei punct de plecare și punct de destinație se află în două state membre diferite, cu sau fără tranzitarea unuia sau mai multor state membre sau țări terțe; (b) o deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul dintr-un stat membru către o țară terță sau invers, cu sau fără tranzitarea unuia sau mai multor state membre sau țări terțe; (c) o deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul între țări terțe, cu tranzitarea teritoriului unuia sau mai multor state membre; (d) o deplasare fără încărcătură în legătură cu transporturile menționate la literele (a), (b) și (c)	(a) A laden journey undertaken by a vehicle the point of departure and the point of arrival of which are in two different Member States, with or without transit through one or more Member States or third countries; (b) a laden journey undertaken by a vehicle from a Member State to a third country or vice versa, with or without transit through one or more Member States or third countries; (c) a laden journey undertaken by a vehicle between third countries, with transit through the territory of one or more Member States; or	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 2

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
					(d) an unladen journey in conjunction with the carriage referred to in points (a), (b) and (c)	
17.	Trasporti nazionali (IT) Transports nationaux (FR) Transport național (RO) National carriage (EN)	Spostamenti dei veicoli i cui punti di partenza e di arrivo siano situati in uno stesso Stato, senza transito in alcun altro Stato.	Les déplacements d'un véhicule, dont le point de départ et le point d'arrivée se trouvent sans transport en commun dans tout autre Etat.	Deplasarea unui vehicul între un punct de plecare și un punct de destinație, aflate pe teritoriul aceluiași stat, fără tranzitarea unui alt stat.	Movement of vehicles concerning starting and arrival points in one Member State without transit in any other Member State.	
18.	Trasporto su strada (IT) Transport par route (FR) Transport rutier (RO) Carriage by road	Qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci.	Tout déplacement effectué, en totalité ou en partie et à vide ou en charge sur le réseau routier ouvert au public, par un véhicule utilisé pour le transport de voyageurs ou de marchandises	Orice deplasare efectuată, în tot sau în parte, pe drumurile deschise utilizării publice de către un vehicul, gol sau încărcat, folosit pentru transportul călătorilor sau al mărfurilor	Means any journey made entirely or in part on roads open to the public by a vehicle, whether laden or not, used for the carriage of passengers or goods;	Reg. (EC) no. 561/2006, art. 4, lit. a)
19.	Trattore (IT) Véhicule tracteur (FR) Tractor (RO) Tractor (EN)	Qualsiasi mezzo semovente che circola su strada senza guida di rotaie, concepito in particolare per tirare, spingere o azionare rimorchi, semirimorchi, attrezzi o macchine.	Tout véhicule automoteur circulant sur la voie publique, qui ne se déplace pas en permanence sur des rails et qui est conçu spécialement pour tracter, pousser ou déplacer des remorques, des semi-remorques, des engins ou des machines.	Orice vehicul prevăzut cu un sistem mecanic de autopropulsie care circulă pe un drum public, altul decât cel care se deplasează în permanență pe șine, și care este proiectat în mod special pentru a trage, împinge sau acționa remorci, semiremorci, utilaje sau mașini.	Any self-propelled vehicle travelling on the road, other than a vehicle permanently running on rails, and specially designed to pull, push or move trailers, semi-trailers, implements or machines.	Reg. (EC) No. 561/2006, art. 4, lit. b)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
20.	Veicolo (IT) Véhicule (FR) Veicul (RO) Vehicle (EN)	Un veicolo a motore immatricolato in uno Stato membro o un complesso di veicoli accoppiati di cui almeno il veicolo a motore sia immatricolato in uno Stato membro, adibiti esclusivamente al trasporto di merci.	Un véhicule à moteur immatriculé dans un État membre ou un ensemble de véhicules couplés dont au moins le véhicule à moteur est immatriculé dans un État membre, utilisés exclusivement pour le transport de marchandises.	Inseamnă un autovehicul înmatriculat într-un stat membru sau o combinație cuplată de vehicule, din care cel puțin autovehiculul este înmatriculat într-un stat membru, fiind utilizat exclusiv pentru transportul de mărfuri.	Means a motor vehicle registered in a Member State, or a coupled combination of vehicles the motor vehicle of which at least is registered in a Member State, used exclusively for the carriage of goods.	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 1). See also: Reg. (EC) No. 561/2006, art. 4, lett. b) and Dir. 2006/1/EC art. 1, lett. a)