

Distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e previsione europea

Il Parlamento Europeo ha approvato, il 29 maggio 2018 , le modifiche alla Direttiva 96/71/CE sui distacchi dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea, nell'ambito di una prestazione di servizi, sancendo il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso posto.

.....

Il Parlamento europeo, il 29 maggio 2018, ha confermato l'accordo politico raggiunto con il Consiglio UE il 1° marzo u.s. sulla revisione della direttiva 96/71/CE (modificata dalla direttiva 2014/67/UE e recepita in Italia con il decreto legislativo n.136/2016 in vigore dal 22 luglio 2016) sul distacco dei lavoratori.

Il testo comprende il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso posto.

Cos'è il distacco

Il distacco dei lavoratori si configura quando un datore di lavoro (detto distaccante), a fronte di un suo interesse e sotto la propria direzione, mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) uno o più lavoratori (distaccati) per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa, concordata e disciplinata da un contratto concluso tra le due parti.

Il distacco può avvenire tra due imprese con sede in Italia, oppure, può realizzarsi travalicando i confini nazionali. In ambito comunitario, si parla di distacco transnazionale, che consiste in una sorta di trasferimento del lavoratore presso una sede di lavoro sita in un altro paese dell'UE.

Rientra nelle ipotesi di distacco transnazionale anche l'invio in missione di lavoratori effettuato da agenzie di somministrazione di lavoro con sede in un altro Stato membro presso una impresa utilizzatrice avente sede o unità produttiva in Italia.

Il distacco dei lavoratori è particolarmente frequente nei settori edile, manifatturiero e dei servizi, ad esempio i servizi alla persona (istruzione, sanità e assistenza sociale) e alle imprese (servizi amministrativi, professionali e finanziari).

Per tutta la durata del distacco, il rapporto di lavoro deve continuare a intercorrere tra il lavoratore distaccato e l'impresa straniera distaccante. La prestazione lavorativa svolta in Italia deve necessariamente avere durata limitata ed essere espletata nell'interesse e per

conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento.

La riforma

La nuova riforma della direttiva del 1996, integrerà la direttiva di applicazione del 2014 e dovrà essere recepita nel diritto nazionale.

Essa ha lo scopo di facilitare il distacco dei lavoratori in condizioni di concorrenza leale e nel rispetto dei diritti dei lavoratori con un contratto di lavoro in uno Stato membro che vengono temporaneamente trasferiti in un altro Stato membro dal datore di lavoro. In particolare, si vogliono garantire condizioni salariali eque e parità di trattamento nel paese ospitante tra le imprese locali e quelle che distaccano i lavoratori.

Ambito

La revisione introdurrà delle modifiche per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori distaccati, anche nel caso di subappalti, le norme sui lavoratori interinali e il distacco di lunga durata.

In base alla proposta, i lavoratori distaccati saranno generalmente soggetti alle stesse norme che regolano il trattamento economico e le condizioni di lavoro dei lavoratori locali, nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà e delle condizioni stabilite dalle autorità pubbliche e/o dalle parti sociali dello Stato membro ospitante.

Situazione attuale

Attualmente i lavoratori distaccati che operano in settori specifici, come la sanità e la sicurezza, sono già soggetti alle stesse norme dei lavoratori dello Stato membro ospitante. Il datore di lavoro non è tuttavia obbligato a corrispondere al lavoratore distaccato una retribuzione superiore alle tariffe minime salariali stabilite dal paese ospitante. Ciò può creare un divario salariale tra lavoratori distaccati e lavoratori locali e potenzialmente tradursi in condizioni di concorrenza sleale tra le imprese, poiché i lavoratori distaccati ricevono spesso un compenso inferiore rispetto agli altri lavoratori a parità di mansione.

Le modifiche

Il fine è di garantire una maggiore protezione dei lavoratori, più trasparenza e certezza del diritto e parità di trattamento tra le imprese locali e quelle che distaccano i lavoratori, nel pieno rispetto dei sistemi di contrattazione salariale degli Stati membri. Più in particolare:

- D'ora in poi tutte le norme relative alla retribuzione che si applicano generalmente ai lavoratori locali dovranno essere applicate anche ai lavoratori distaccati. Oltre alle tariffe minime salariali, quindi, la retribuzione comprenderà anche altri elementi, quali i bonus o le indennità, ove presenti.
- Gli Stati membri dovranno specificare in modo trasparente i diversi elementi che compongono la retribuzione sul loro territorio.
- Le condizioni stabilite dalla legge o da contratti collettivi di applicazione generale diventano obbligatoriamente applicabili anche ai lavoratori distaccati in tutti i settori dell'economia.
- La proposta consente inoltre agli Stati membri di stabilire l'obbligo per i subappaltatori di garantire ai loro lavoratori lo stesso trattamento economico concesso dal contraente principale, sempre rispettando il principio di non discriminazione: la stessa norma deve essere valida per i subappaltatori nazionali come per quelli transfrontalieri.
- La proposta garantirà inoltre che le norme nazionali sulle agenzie di lavoro interinale siano applicate anche alle agenzie con sede all'estero che distaccano lavoratori.
- Infine, quando la durata del distacco supera i 24 mesi, si applicheranno le condizioni stabilite dal diritto del lavoro degli Stati membri ospitanti, se queste sono più favorevoli per i lavoratori distaccati.

Attendiamo la normativa di recepimento della previsione europea.