PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4290 di Lunedì 30 luglio 2018

Unione Europea: le novità relative al distacco dei lavoratori

Il Parlamento europeo ha approvato con la nuova direttiva UE 2018/957 le modifiche alla Direttiva 96/71/CE per rafforzare il contrasto all'abuso dell'istituto del distacco dei lavoratori all'estero nell'ambito della prestazione di servizi.

Roma, 30 Lug ? Più volte il nostro giornale si è occupato del tema del **distacco dei lavoratori all'estero** e della tutela della loro salute e sicurezza, sia a livello normativo, sia a livello giurisprudenziale. Infatti nell'attuale situazione economica e con la globalizzazione e il crescere dei mercati in cui le imprese vanno ad operare, aumenta il numero di lavoratori distaccati e diventa necessario aggiornare e migliorare la normativa nazionale ed europea, anche in relazione al tema della tutela della salute e sicurezza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB073] ?#>

Se il distacco del lavoratore è stato oggetto della **Direttiva europea 96/71/CE**, recepita in Italia dal D. Lgs. n. 72/2000, proprio con questi obiettivi recentemente è stata approvata una nuova direttiva di aggiornamento normativo: la **Direttiva UE 2018/957 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018 recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi**.

Il distacco dei lavoratori in Europa

Prima di presentare qualche aspetto della nuova direttiva europea, ci soffermiamo su alcune definizioni e chiarimenti riguardo a chi siano, a livello europeo, i **lavoratori distaccati**.

Una scheda informativa della Commissione Europea, non ancora aggiornata alla nuova direttiva, indica che per lavoratore distaccato "si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, è inviato dal datore di lavoro a prestare un servizio in un altro Stato membro". E questi lavoratori distaccati "non coincidono con i lavoratori mobili dell'UE. I lavoratori mobili dell'UE si spostano in un altro Stato membro per entrare nel mercato del lavoro per un lungo periodo o su base permanente. La presenza di lavoratori distaccati in un altro Stato membro invece è strettamente collegata alla prestazione del servizio loro affidato. I lavoratori distaccati rimangono alle dipendenze dell'impresa che li invia e il loro soggiorno è temporaneo". E se i lavoratori mobili dell'UE che si spostano in un altro paese per un lungo periodo o su base permanente "sono coperti dal sistema di sicurezza sociale del paese ospitante", mentre i lavoratori distaccati per un certo periodo "rimangono coperti dal sistema di sicurezza sociale del paese d'origine".

La scheda, aggiornata al 2016, fornisce poi alcuni interessanti dati sulla **dimensione del fenomeno in Europa**.

Secondo i dati raccolti a livello di UE, "il numero dei lavoratori distaccati nell'UE è aumentato di quasi il 41 % tra il 2010 e il 2015. Nel 2015 si sono registrati 2,05 milioni di distacchi nell'UE, con un aumento rispetto ai dati del 2010 (1,3 milioni) e del 2013 (1,7 milioni). La durata media del distacco è di quattro mesi".

Si indica poi che "al solo settore delle costruzioni si deve il 41,5 % del numero totale dei distacchi, ma la percentuale è significativa anche nell'industria manifatturiera (24,6 %), nei settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali (14,2 %) e in quello dei servizi alle imprese (10,4 %)". E Germania, Francia e Belgio sono i tre Stati membri "che insieme attirano il maggior numero di lavoratori distaccati: il 50% del totale".

La nuova direttiva europea 2018/957

Proprio per aggiornare la normativa europea e rafforzare il contrasto all'abuso dell'istituto del distacco dei lavoratori all'estero, il Parlamento europeo ha, dunque, approvato in via definitiva la **Direttiva UE 2018/957** e le modifiche alla Direttiva 96/71/CE, come integrata, a sua volta, dalla Direttiva 2014/67/UE.

Nei "considerando" iniziali della direttiva si sottolinea che "la libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi sono principi fondamentali del mercato interno, sanciti dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). L'applicazione e il rispetto di tali principi sono ulteriormente sviluppati dall'Unione e mirano a garantire la parità di condizioni per le imprese e il rispetto dei diritti dei lavoratori".

E a più di vent'anni dall'adozione della direttiva 96/71/CE si è reso necessario valutare se tale direttiva "consegua ancora il giusto equilibrio tra la necessità di promuovere la libera prestazione dei servizi e garantire parità di condizioni, da un lato, e quella di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati, dall'altro. Parallelamente alla revisione della direttiva 96/71/CE, è opportuno accordare priorità all'attuazione e applicazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, allo scopo di garantire uniformità nell'applicazione delle norme e un'autentica convergenza sociale."

La nuova disciplina prevede poi regole più stringenti riguardo al **periodo** nel quale il lavoratore distaccato in ambito comunitario mantiene il regime previdenziale del Paese di provenienza.

Sempre nei considerando si indica che "il distacco è di natura temporanea. I lavoratori distaccati generalmente rientrano nello Stato membro a partire dal quale sono stati distaccati dopo aver effettuato il lavoro per il quale sono stati distaccati. Tuttavia, in considerazione della lunga durata di determinati distacchi, e riconoscendo il nesso fra il mercato del lavoro dello Stato membro ospitante e i lavoratori distaccati per tali periodi di lunga durata, qualora il distacco duri per periodi superiori a 12 mesi, gli Stati membri ospitanti dovrebbero assicurare che le imprese che distaccano lavoratori nel loro territorio garantiscano agli stessi una serie aggiuntiva di condizioni di lavoro e di occupazione applicabili in via obbligatoria ai lavoratori nello Stato membro in cui il lavoro è svolto. Tale periodo dovrebbe essere prorogato qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata". E qualora un distacco sia superiore a 12 o, in certe condizioni, 18 mesi, "la serie aggiuntiva di condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere garantite dall'impresa che distacca lavoratori nel territorio di un altro Stato membro dovrebbe contemplare anche i lavoratori che sono distaccati in sostituzione di altri lavoratori distaccati che espletano le stesse mansioni nello stesso luogo, al fine di garantire che tali sostituzioni non siano utilizzate per aggirare le norme altrimenti applicabili".

La tutela della salute e della sicurezza

Riguardo poi al tema della tutela della salute e sicurezza segnaliamo che l'articolo 1 della nuova direttiva aggiunge all'articolo 1 (Campo di applicazione) della Direttiva 96/71/CE la previsione di "stabilire disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori" distaccati.

Riprendiamo brevemente il contenuto della nuova direttiva e le modifiche alla Direttiva 96/71/CE riguardo al primo paragrafo dell'articolo 1:

Articolo 1

Modifiche della direttiva 96/71/CE

La direttiva 96/71/CE è così modificata:

1) l'articolo 1 è così modificato:

a) il titolo è sostituito dal seguente: «Oggetto e ambito d'applicazione»;

b) sono inseriti i paragrafi seguenti:

«?1. La presente direttiva garantisce la protezione dei lavoratori distaccati durante il loro distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi, stabilendo disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che devono essere rispettate.

?1 bis. La presente direttiva non pregiudica in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello di Unione, compresi il diritto o la libertà di sciopero o il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali. Essa non pregiudica neppure il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi, o di intraprendere azioni collettive in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali.»;

(...)

Rimandiamo alla lettura integrale della Direttiva (UE) 2018/957, in relazione alle novità e alle modifiche per le aziende e i lavoratori distaccati, e segnaliamo, infine, che ? come riportato all'articolo 3 - gli Stati membri "adottano e pubblicano, entro il 30 luglio 2020, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva". E "**applicano tali disposizioni a partire dal il 30 luglio 2020**. Fino a tale data, la direttiva 96/71/CE rimane applicabile nella versione precedente alle modifiche introdotte dalla presente direttiva".

Tiziano Menduto

***Scarica la normativa di riferimento*:**

Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (Testo rilevante ai fini del SEE)

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it