

Revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori 96/71CE, il Consiglio dei ministri degli Affari sociali pronto per i negoziati con il Parlamento europeo e la Commissione.

Le discussioni legislative sulla revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori sono giunte alla fase finale. Lo scorso 24 ottobre, dopo mesi di discussioni, il Consiglio dei ministri degli Affari sociali e occupazione ha dato il via libera all'apertura ai negoziati con i governi dell'Ue sulla revisione delle norme sul distacco dei lavoratori. Il testo della Direttiva risalente al 1996, è stato finalmente aggiornato su richiesta dei paesi più sviluppati, preoccupati dal dumping sociale per mano dei paesi dell'Europa dell'Est. Il risultato delle trattative è stato un compromesso che ha evitato una eclatante spaccatura tra l'Est e l'Ovest dell'Europa.

La riforma delle regole sul distacco dei lavoratori mira a proteggere meglio i lavoratori distaccati e a garantire una concorrenza leale tra le imprese. Le principali modifiche rispetto alla direttiva del 1996 riguardano la retribuzione dei lavoratori distaccati, la durata del distacco, i contratti collettivi e i lavoratori interinali.

Per quanto riguarda la durata del distacco si è deciso che sarà di 12 mesi, come richiesto dalla Francia, anziché di 24 mesi come proposto dalla Commissione europea; si potrà avere una proroga di altri sei mesi su richiesta dell'impresa, ma solo con il benestare del paese di accoglienza. Dopo questo periodo il lavoratore verrà equiparato ai lavoratori del paese ospitante.

Per quanto riguarda la retribuzione, non si parla più di salario minimo, non sarà più quella minima prevista dai contratti collettivi del paese ospitante, ma sarà completata da tutte le indennità e dell'eventuale tredicesima, nell'intento di colmare il dumping ora esistente e affermare il principio di parità di retribuzione a parità di lavoro in uno stesso luogo. Oltre alla retribuzione potranno essere garantiti anche altri diritti nello Stato di destinazione (ad es. diritto di partecipare alle assemblee dei lavoratori dell'utilizzatore o il principio di non discriminazione per altre materie).

Queste modifiche non riguarderanno per ora i trasporti, settore escluso dall'accordo e che continuerà ad applicare le regole attuali, in attesa di altre regole specifiche alla mobilità da decidere in seno alla Commissione europea.

Per tutti gli altri settori le nuove norme sul distacco dovrebbero entrare in vigore non prima del 2022.

Le relatrici Elisabeth Morin-Chartier e Agnes Jongerius hanno dichiarato che "Ora che il Consiglio è pronto ad unirsi al Parlamento europeo al tavolo dei negoziati: siamo molto ansiosi di mettere a punto una direttiva sul distacco dei lavoratori che sia aggiornata e adeguata allo scopo. Le cose si stanno muovendo nella giusta direzione, ma il diavolo è nei dettagli. Presteremo particolare attenzione alla questione del trasporto su strada, per garantire che la revisione raggiunga il giusto equilibrio tra la libera prestazione dei servizi e una migliore protezione dei lavoratori".

Il negoziato tra Parlamento, il Consiglio e la Commissione dovrebbe iniziare a novembre, con l'obiettivo di raggiungere un accordo in prima lettura.

Ricordiamo che un lavoratore distaccato è un lavoratore dipendente inviato dal proprio datore di lavoro per prestare temporaneamente un servizio in un altro Stato membro, con il mantenimento della contribuzione nel paese di origine.

Nel 2016, i lavoratori distaccati nell'Ue sono stati 2,05 milioni, numero derivante dal calcolo dei certificati A1, la percentuale dei distaccati sul totale degli occupati in Europa è dello 0.4%, ma esistono grandi differenze da stato a stato, solo in Belgio ci sono il 30% di distaccati nel settore costruzioni. Il 41,6% dei lavoratori distaccati sono nel settore delle costruzioni, riscontriamo nel settore una altissima percentuale di falsi distacchi e una grandissima elusione, l'8% dei distaccati sono lavoratori autonomi.

I paesi che inviano il maggior numero di lavoratori distaccati sono Polonia, Germania e Francia, mentre quelli che ne ricevono il maggior numero sono Germania, Francia e Belgio.

La Federazione europea dei lavoratori delle costruzioni Fetbb ha seguito attivamente tutto l'iter della revisione, raccogliendo le osservazioni e i suggerimenti degli affiliati e portandoli come contributo del settore sia alla CES che alla Commissione.

Alla luce anche delle ultime decisioni del Consiglio la Fetbb rileva tra gli elementi positivi la doppia base giuridica, le modifiche della direttiva saranno uno strumento sia per il mercato interno, sia per l'occupazione e il tema della retribuzione, aspetto importante anche perché sono stati inserite le spese di vitto, alloggio e viaggio. Altro elemento positivo è aver limitato il distacco a 12 mesi prorogabili solo di altri 6, contro una prima proposta di 24 mesi prorogabili senza limite.

Oltre a queste modifiche positive, i lavoratori delle agenzie avranno le stesse regole dei dipendenti delle imprese, non sarà più permessa la triangolazione, né saranno valide le cosiddette imprese "caselle postali"; verranno regolarizzate le posizioni uniche, il distacco non genuino diventerà una assunzione nel paese ospitante, le sanzioni in caso di falso distacco saranno più forti ed incisive. Saranno infine vietate le posizioni di distacco in più paesi contemporaneamente.

Tra le criticità rimane il problema del distacco dei lavoratori autonomi, che per definizione non dovrebbero dipendere da nessuno. Se un lavoratore è autonomo in un paese si può auto distaccare e poi essere assunto nel paese ospitante da una impresa, a questo punto ci chiediamo che tipo di contributi pagherà, da autonomo o dipendente? Poi ci sono i falsi autonomi e la grande confusione che deriva dalla mancanza in Europa di una unica definizione ed criteri per questa tipologia di lavoro.

Altro tema critico è il fatto che nessun tribunale europeo può entrare in merito a controversie riguardanti il tema delle contribuzioni, che restano argomento di esclusiva competenza nazionale. La Commissione europea non vuole, infatti, entrare nel merito assai spinoso dei problemi della previdenza, tema che ad oggi è il vero vulnus della direttiva.

Infine è problematico per il nostro settore il fatto che le informazioni sulle condizioni di lavoro dovranno essere pubblicate su un sito web, se non saranno riportate nel sito difficilmente sarà possibile far rispettare il contratto del paese dove si va a lavorare.

31 ottobre 2017

Mercedes Landolfi

Rep. Politiche Internazionali e Immigrazione