

Lavoratori distaccati: votazione finale su parità retribuzione e condizioni lavoro

Le norme retributive del Paese ospitante si applicheranno a tutti i lavoratori distaccati. Il distacco può durare fino a 12 mesi, con una possibilità di proroga di altri sei. I lavoratori distaccati saranno protetti meglio da frodi e sfruttamento.

Il Parlamento europeo ha approvato nella giornata di ieri, martedì 29 maggio, la riforma della nuova Direttiva in materia di distacco dei lavoratori intra-UE, con alcune importanti conferme ufficiali e qualche fondamentale precisazione come quella concernente la durata massima del periodo di distacco.

Come noto, il lavoratore distaccato è un dipendente che viene inviato dal suo datore di lavoro a prestare temporaneamente servizio in un altro Stato membro dell'UE. Nel 2016 i lavoratori distaccati nell'UE erano 2,3 milioni. Il fenomeno distacco è aumentato del 69% tra il 2010 e il 2016.

In Italia sono 114.515 i lavoratori distaccati inviati, di cui il 18,7% in Francia, il 10,2% in Germania e il 36,6% al di fuori dell'UE, in Svizzera. Sono invece 61.321 i lavoratori distaccati ricevuti, più della metà provenienti da Germania (18,8%), Francia (18,3%) e Spagna (14%).

La Direttiva, al riguardo, ribadisce che i lavoratori distaccati temporaneamente in un altro Paese dell'UE dovranno ricevere lo stesso salario dei lavoratori di tale Paese.

Detta Direttiva, approvata in via definitiva con 456 voti in favore, 147 voti contrari e 49 astensioni, mira a garantire una migliore protezione dei lavoratori distaccati e una concorrenza leale tra imprese.

Le nuove regole stabiliscono, dunque, che a tutti i lavoratori distaccati si applicheranno le norme del Paese ospitante in materia di retribuzione. Gli Stati membri dovranno, inoltre, applicare anche i contratti collettivi regionali o settoriali, se di ampia portata e rappresentativi, finora applicati solo nel settore delle costruzioni.

La durata del distacco è stata fissata a 12 mesi, con una possibile proroga di 6 mesi. Trascorso tale termine, il lavoratore può restare o lavorare nel Paese ospitante, ma dovrà a quel punto essere soggetto all'intera normativa sul lavoro vigente in quello Stato.

Tale affermazione non è affatto chiara; pertanto, attendiamo di entrare in possesso del testo completo della Direttiva, onde poter comprendere esattamente cosa abbia voluto intendere il Legislatore europeo.

In caso di distacco fraudolento, a esempio operato da una società di comodo, gli Stati membri dovrebbero cooperare per garantire che i lavoratori distaccati siano protetti perlomeno dalle tutele contenute nella direttiva.

Al settore dei trasporti si applicherà la legislazione settoriale specifica, inclusa nel Pacchetto mobilità, una volta che sarà approvata (la commissione trasporti del PE dovrebbe votare la sua prima lettura lunedì 4 giugno). Fino ad allora, sarà applicata per il settore la direttiva del 1996.

Gli Stati membri avranno due anni di tempo per recepire le norme nei propri ordinamenti nazionali.

Paolo Soro – Fonte: Comunicati stampa Parlamento europeo