Distacco dei lavoratori – Direttiva UE 2018/957

3 Agosto 2018
E' stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 9 luglio scorso, l'allegata Direttiva UE 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante *"modifica della direttiva 96/71/CE (1) relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi"* in vigore dal 30 luglio scorso.
Gli Stati membri dovranno adottare e pubblicare, entro il 30 luglio 2020, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per adeguarsi a quanto previsto dalla Direttiva.

Fino a tale data, rimarrà applicabile la Direttiva 96/71/CE nella versione precedente alle modifiche introdotte dalla direttiva.
Tra le novità più rilevanti si evidenzia, primariamente, la disposizione che fissa a **12 mesi** il periodo di distacco oltre il quale le imprese dovranno garantire ai lavoratori, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, sulla base della ***parità di trattamento***, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui si effettua la prestazione di lavoro, stabilite da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale (2) o altrimenti applicabili.
Il riferimento è, in particolare, a: i periodi massimi di lavoro e i periodi minimi di riposo; la durata minima dei congedi annuali retribuiti; la retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; le condizioni di fornitura dei lavoratori, sicurezza, salute e igiene sul lavoro; i provvedimenti di tutela riguardo le condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti, puerpere, bambini; la parità di trattamento tra uomo e donna, e altre disposizioni di non discriminazione; le condizioni di alloggio dei lavoratori, qualora riconosciuto ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro; le indennità o il rimborso a copertura di spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.
Sono escluse, invece, le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza nonché i regimi pensionistici integrativi di categoria.
Il suddetto periodo di 12 mesi può essere esteso a 18 mesi, qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata allo Stato membro in cui viene prestato il servizio.
E' stato, inoltre, specificato che le indennità o il rimborso a copertura di spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali, sono da riconoscere solo ai lavoratori distaccati che debbano recarsi al luogo abituale di lavoro nello Stato membro ospitante e fare da esso ritorno, oppure ai lavoratori distaccati e inviati temporaneamente dal luogo abituale luogo di lavoro nello Stato membro ospitante verso un luogo di lavoro diverso.
Con riferimento, poi, alla necessità di garantire al lavoratore, sulla base della parità di trattamento, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui si effettua la prestazione di lavoro, si rileva la sostituzione del riferimento alle "tariffe minime salariali" con il concetto di **"retribuzione"**.
Al riguardo è stato precisato che il concetto di retribuzione è determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, intendendosi tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali da contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili.
Gli Stati membri dovranno, inoltre, provvedere a pubblicare tutte le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione, compresi gli elementi costitutivi della retribuzione e ogni altra condizione di lavoro e occupazione, senza indebito ritardo e in maniera trasparente, sull'unico sito web ufficiale

nazionale, ai sensi dell’art. 5 della direttiva 2014/67/UE.

---

[1] Integrata dalla Direttiva 2014/67/UE (enforcement), recepita in Italia con il D.Lgs. n. 136/2016 (Cfr. Comunicazione Ance del 26 luglio 2016)

[2] Per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell’ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

33484-Direttiva distacco.pdfApri