



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



LINEE GUIDA PER LAVORATORI DISTACCATI E



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

INTRODUZIONE:

GuideForYou – Cooperazione tra i partner sociali in Europa per assicurare il miglioramento della legislazione, della trasparenza e dell'accesso alle informazioni per i lavoratori distaccati e lavoratori tramite agenzie interinali.

Si tratta di un progetto molto interessante ma soprattutto necessario che è o sarà oggetto di futuri sforzi da parte dei partner sociali per trovare finalmente le migliori forme di cooperazione a tutti i livelli al fine di rispettare le disposizioni della **Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi** e gli emendamenti della stessa, nonché trovare un equilibrio tra gli interessi economici dei datori di lavoro e dei dipendenti distaccati.

Leader del progetto è il Sindacato dei lavoratori metalmeccanici di Croazia – Sindacato Industriale (Sindikata metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat SMH-IS).

PARTNER DEL PROGETTO:

1. Sindacato indipendente dei lavoratori autonomi ArcelorMittal Poland S.A. (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.)
2. Federazione sindacale di lavoratori metalmeccanici CL PODKREPA (SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA)
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Sindacato autonomo dei lavoratori nel settore dell'energia, settore minerario e settore industriale nella Repubblica di Macedonia (Samostoeno Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM))
5. Sindacato autonomo dei lavoratori metalmeccanici in Serbia (Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS))
6. Confederazione degli Imprenditori della Macedonia (Business Confederation of Macedonia (BCM))
7. Associazione industriale, tecnica e di commercio (Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO)
8. Associazione dei datori di lavoro della Bassa Slesia (Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS))
9. Confederazione dei datori di lavoro nell'industria, l'agricoltura, l'edilizia e nei servizi in Romania (Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania (CONPIROM))
10. Camera di Commercio e Industria della Serbia (Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS))
11. Federazione sindacale dell'industria fondiaria di Romania (FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN))
12. Unione dei Sindacati dei lavoratori metalmeccanici di Lituania (Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU))

13. Ministero del Lavoro, Occupazione, Veterani e Affari Sociali della Repubblica Serbia (Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs)

Il progetto GuideForYou pone l'accento sul recepimento della Direttiva esecutiva e sul monitoraggio di quest'ultima. Inoltre, grazie a discussioni congiunte e distaccate tra i datori di lavoro, le loro associazioni e rappresentanti sindacali, si sono creati momenti di scambio di opinioni sulla necessità di una revisione della Direttiva sul distacco dei lavoratori (1996). Nonostante ciò, sono ancora del parere che dovrebbe essere garantita una migliore protezione dei lavoratori distaccati, il che andrebbe a ridurre ed annullare le differenze tra gli status legali ed economici dei lavoratori distaccati e di quelli domiciliati, specialmente se svolgono gli stessi compiti per il datore di lavoro. Il progetto mette in discussione due questioni legate alle pari opportunità dei lavoratori distaccati e dei lavoratori locali, sia per quanto riguarda la durata del periodo di distacco che la parità salariale nel periodo in cui il lavoratore viene inviato a lavorare in un altro Paese dell'UE o fuori dai confini di quest'ultima.

I sindacati di Croazia, Italia, Serbia, Macedonia, Bulgaria, Romania, Polonia e Lituania, così come le organizzazioni dei datori di lavoro di Serbia, Polonia, Spagna e Romania hanno discusso i problemi e intraprenderanno attività congiunte per sostenere una corretta attuazione della Direttiva esecutiva nei loro Paesi. Va osservato che non tutti i Paesi dai quali provengono i partner del progetto sono membri dell'Unione Europea.

A maggior ragione, credo che sarà per loro vantaggioso partecipare al progetto, poiché si trovano in diverse fasi di negoziazione per l'adesione all'Unione europea, il che implica l'attuazione di tutte le direttive europee, in particolare di quelle che vanno a disciplinare il lavoro dello stato membro.

OBIETTIVI PRINCIPALI:

- 1) Migliorare la cooperazione internazionale tra le varie autorità nazionali e i partner sociali dei Paesi partner per individuare eventuali problemi emersi durante i periodi di lavoro distaccato per i lavoratori del settore metalmeccanico, discutere l'uso del sistema IMI (Sistema di informazione del mercato interno dell'UE) e lo scambio delle migliori prassi,
- 2) Aumentare la consapevolezza delle parti interessate a livello nazionale e dell'Unione europea del quadro giuridico relativo all'invio di lavoratori e alle attività internazionali congiunte da parte dei partner sociali,
- 3) Supporto per i lavoratori distaccati e i lavoratori interinali impiegati dalle agenzie straniere che preveda la fornitura di relative informazioni ed istruzioni per conoscere il mercato del lavoro prima e dopo l'invio.

Finora nell'ambito del progetto si sono tenute tre conferenze: due tra i datori di lavoro e sindacati autonomi e una in cui entrambe le parti hanno discusso insieme le modalità e i diritti dei lavoratori distaccati.

I seminari nazionali dovrebbero determinare con maggiore precisione l'applicazione della Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e la modifica del Regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (Regolamento IMI), nonché sulla Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014. Al fine di preparare la pubblicazione finale, sarebbe necessario *valutare l'applicazione della direttiva modificata e identificare le buone e cattive prassi della sua applicazione tenendo conto delle attività di tutte e tre i partner sociali in ogni Paese di origine dei partecipanti al progetto.*

Forse questo testo che andrà commentato nelle varie sessioni formative nazionali sarà visto come troppo tollerante nei confronti dei lavoratori, tuttavia esso deve essere considerato come **interesse reciproco** dei lavoratori che non dovrebbero essere sfruttati e che dovrebbero conoscere tutti i documenti importanti che devono ottenere dal datore di lavoro o dalle relative istituzioni. Il datore di lavoro non dovrebbe commettere errori in questi documenti, perché ne ricaverà problemi legali e di altro tipo nel Paese in cui invierà il lavoratore distaccato. Vi sono esempi anche in Croazia. I sindacati mettono sempre in guardia sulle violazioni e, a seconda della loro gravità, organizzano e supportano i negoziati sia con i datori di lavoro e le loro associazioni che in potenziali contenziosi.

L'applicazione della Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (regolamento IMI) è essenziale in questo senso.

Per l'attuazione della direttiva, si rivela fondamentale la sua implementazione nella legislazione sul lavoro e negli accordi collettivi concordati a tutti i livelli di negoziazione per la stipula di contratti di lavoro con un lavoratore che va a lavorare in un altro Stato.

Cosa è per definizione un "lavoratore distaccato"? Per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente e che in conformità con le disposizioni sulla previdenza sociale e gli accordi internazionali sull'assistenza sociale, rimane nel sistema di assistenza sociale del suo Paese d'origine. I Paesi terzi sono considerati Paesi non-UE, non-SEE e Svizzera e Paesi con i quali lo stato di residenza del dipendente non applica i contratti di sicurezza sociale. Indipendentemente dal fatto che i lavoratori siano distaccati nello Stato membro dell'UE, è il Paese d'origine che applica un contratto di previdenza sociale e assegna lo status di lavoratore distaccato inviato in un Paese terzo mentre lavora all'estero pur rimanendo nel mondo del lavoro con un datore di lavoro interno; da questo punto di vista, rimangono nel sistema previdenziale dello stato d'origine. Di conseguenza, il datore di lavoro del Paese

d'origine è tenuto a calcolare e pagare i contributi. I contributi sono pagati in conformità alle norme previste nel Paese d'origine del lavoratore.

Data la definizione di lavoratore distaccato, bisogna sottolineare che al momento di invio del lavoratore in un altro Paese, il datore di lavoro deve integrare il contratto di lavoro che propone con ulteriori disposizioni applicabili al datore di lavoro nel Paese di origine. Dovrebbe fornire almeno i seguenti dati:

1. durata del periodo di distacco,
2. programma degli orari di lavoro,
3. giorni festivi e festività in cui un lavoratore ha diritto a non lavorare pur essendo pagato,
4. la valuta in cui verrà liquidato lo stipendio,
5. altri compensi monetari o indennità a cui il lavoratore avrà diritto durante il lavoro all'estero,
6. condizioni di ritorno nel Paese di origine.

Come alternativa a questi dati, nel contratto di lavoro, ovvero nel certificato di stipula del contratto di lavoro, si può fare riferimento ad una determinata legge, ad altre disposizioni, contratti collettivi o regolamento sul lavoro che definiscono questi aspetti, se ciò è consentito dalla legislazione sociale sul lavoro dello Stato d'origine.

Se vi sono regolamenti separati che lo disciplinano, una copia della domanda di assicurazione sanitaria obbligatoria durante la durata del lavoro all'estero deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore prima di recarsi all'estero.

Se un datore di lavoro invia un suo dipendente presso una società collegata, ovvero tramite regolamento aziendale speciale, la cui sede è all'estero, il datore di lavoro può, con il suo consenso scritto, temporaneamente e per un periodo massimo di due anni, concedere il lavoratore a tale società sulla base di un accordo concluso tra i datori di lavoro. Le disposizioni relative ad un lavoro temporaneo delle agenzie di lavoro interinale non si applicano nei casi di distacco di lavoratori.

Quanto detto poc'anzi è al contempo il regolamento minimo possibile e dovrebbe regolare tutti i diritti del rapporto di lavoro dei lavoratori distaccati. Ci riferiamo pertanto ai contratti collettivi vigenti a tutti i livelli di stipula, poiché potrebbero aver elaborato e integrato i diritti dei lavoratori distaccati. Se tale possibilità è prevista dalla legge, è possibile determinare i diritti dei lavoratori distaccati con i regolamenti sul lavoro, tenendo fermo l'obbligo di consultare l'assemblea rappresentativa dei lavoratori o il sindacato.

Tuttavia, le cattive prassi ci insegnano che tali politiche per un Paese si configurano quale segreto commerciale con i datori di lavoro; non è stata condotta alcuna procedura di consultazione, nonostante le violazioni della Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002 che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Riteniamo che sarebbe necessario informare i lavoratori anche sulle restrizioni di assunzione dei lavoratori all'estero, in conformità con i regolamenti nella zona in cui operano che riguardano l'area UE, dal momento che non sono e non devono essere pienamente recepite nella legislazione del lavoro di ciascun Paese. Si applicano pertanto direttamente le disposizioni della Direttiva, a condizione che sia possibile applicarle in quanto tali.

Qui si farebbe anche riferimento all'applicazione della Direttiva modificata relativa alla durata del periodo di distacco, nonché al metodo e all'ammontare del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori distaccati.

DURATA DEL PERIODO DI DISTACCO

In un dibattito sulla Direttiva modificata è emersa la questione della durata del tempo di distacco, ovvero se debba trattarsi di 12 mesi con possibilità di estensione o se sia ancora di 24 mesi. Tuttavia, ritengo che la durata del distacco di ciascun lavoratore vada concordata nel contratto di lavoro e in altri atti, ed quindi anche legata alla volontà dei lavoratori. Inoltre, è necessario riflettere sulla questione del periodo di distacco anche dal punto di vista della Direttiva stessa, in quanto la Direttiva 96/71/CE disciplina tre tipi di misure: fornire direttamente servizi alle imprese nel contesto di un contratto di servizio, il distacco nel contesto di uno stabilimento o di un'impresa appartenente al gruppo ("di riferimento all'interno del gruppo") e l'invio di lavoratori attraverso un'impresa per lavoro temporaneo con attività in un altro Stato membro.

Al paragrafo 1, un nuovo articolo, il 2 bis, è stato aggiunto alla Direttiva. Questo articolo verte sulla legge sul lavoro applicabile ai lavoratori distaccati, se la durata prevista o effettiva del distacco supera i 24 mesi. La possibile durata della fornitura temporanea di servizi non è messa in discussione. La Corte di giustizia dell'Unione europea ha ripetutamente affermato che la distinzione tra la libertà del luogo di lavoro e la libera prestazione di servizi su base temporanea va determinata nei singoli casi, tenendo conto non solo della durata, ma anche della frequenza, della periodicità e della continuità del servizio.

Il paragrafo 1 del nuovo articolo 2 bis della Direttiva si applica pertanto se si prevede che la durata del periodo di distacco superi i 24 mesi o se la durata effettiva del distacco superi i 24 mesi. In entrambi i casi, lo Stato membro ospitante è considerato il Paese in cui viene normalmente svolto il lavoro. Dall'applicazione delle disposizioni del regolamento Roma I.3, ne consegue che la legge sul lavoro dello Stato membro ospitante viene applicata ad un contratto di lavoro per quei dipendenti se nessuna delle parti ha scelto un'altra legge. Se è stata scelta un'altra legge, la protezione accordatagli dalle disposizioni dello Stato membro ospitante non può essere negata al lavoratore.

Al fine di prevenire l'elusione delle norme e, in caso di sostituzione dei lavoratori in relazione allo stesso compito, nel calcolo della durata del riferimento deve essere presa in considerazione la durata cumulativa del distacco dei lavoratori interessati. Questa regola si applica ogni volta che la durata accumulata supera i 24 mesi, ma solo per i lavoratori inviati per un periodo di almeno sei mesi al fine di rispettare il principio di proporzionalità.

Alla luce di quanto sopra, e con il massimo impegno a rispettare le disposizioni della Direttiva, riteniamo che il periodo di distacco non sia cruciale per le norme al livello globale e che sia necessario lasciare il settore a una valutazione realistica e consentire ai lavoratori di esprimere la propria volontà attraverso la conclusione di un contratto di lavoro.

STIPENDIO E RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI DISTACCATI

Gli stipendi e le retribuzioni dei lavoratori distaccati sono molto più complessi e soggetti anche all'arbitrio dei datori di lavoro, soprattutto quando i lavoratori provenienti da Paesi a basso salario sono chiamati a lavorare in Paesi con salari minimi elevati con regolamento e altri compensi non regolamentati da norme o accordi collettivi nel paese d'origine. I lavoratori retribuiti sono molto insoddisfatti di tali condizioni. Queste possono portare a una diminuzione della produttività, a un aumento dei profitti dei datori di lavoro che non rispettano le disposizioni della direttiva e a controversie.

Ciò vale in particolare per i datori di lavoro che inviano lavoratori per qualsiasi tipo di lavoro dai Paesi della parte orientale dell'Unione europea ai paesi dell'Europa centrale ed occidentale. È quindi molto importante rispettare la Direttiva modificata in questo settore. Inoltre, attraverso la negoziazione di salari più bassi, esiste una concorrenza sleale tra quei datori di lavoro che non applicano la Direttiva in pieno rispetto alle retribuzioni dei dipendenti in relazione ai datori di lavoro che la applicano pienamente.

Va sottolineato che nel mercato interno della concorrenza i fornitori di servizi competono non solo sulla base del costo del lavoro, ma anche in termini di produttività ed efficienza, o della qualità e dell'innovazione dei loro beni e servizi, e si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto di questi elementi molto importanti. Crediamo che i datori di lavoro che non mirano a violare i diritti dei lavoratori saranno con i sindacati e prenderanno parte al dialogo sociale per migliorare lo stato dei lavoratori a reciproca soddisfazione, specialmente quando la manodopera manca in modo permanente nel mercato del lavoro.

Nel dibattito sulla Direttiva modificata, le associazioni dei datori di lavoro a livello europeo non hanno accettato volentieri le disposizioni. Tuttavia, i sindacati e il datore di lavoro dovranno accordarsi tramite contratti collettivi o contratti di lavoro sui diritti e i doveri dei lavoratori durante la durata del distacco dei lavoratori. In tale situazione, preferisco gli accordi collettivi a livello aziendale perché sono direttamente correlati ai dipendenti di una determinata azienda.

Gli accordi collettivi nazionali relativi ad una certa categoria non devono contenere questa materia poiché si applicano a tutte le società all'interno dell'attività per cui sono contrattati. Di conseguenza, per gran parte delle società queste disposizioni non contano, perché non si riferiscono a lavoratori che lavorano in altri Paesi.

In ogni caso, l'intenzione della Direttiva modificata è quella di affermare che le norme sull'entrata della manodopera sono di competenza degli Stati membri conformemente alle loro leggi e prassi. Tuttavia, le normative nazionali sul diritto del lavoro applicabili ai lavoratori distaccati devono essere giustificate dalla necessità di proteggere i lavoratori distaccati e non devono essere limitate in modo sproporzionato alla prestazione di servizi transfrontalieri.

Le entrate derivanti dal lavoro secondo la legge nazionale o gli accordi collettivi universalmente applicabili dovrebbero essere chiare e trasparenti per tutti i fornitori di servizi. È pertanto giustificato che gli Stati membri impongano l'obbligo di pubblicare le voci delle entrate dei lavoratori su un unico sito internet di cui all'articolo 5 della Direttiva. Va notato che statistiche a livello statale sul numero di lavoratori distaccati non esistono affatto. Ogni datore di lavoro ha informazioni sul numero di lavoratori distaccati e molti di loro non sono pronti a fornire informazioni ai rappresentanti dei lavoratori (sindacati e consigli dei lavoratori) su di loro.

La direttiva prevede inoltre che le disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o collettive applicabili negli Stati membri possano garantire che il subappalto non conferisca alle imprese la possibilità di eludere norme che garantiscono determinate condizioni e disposizioni in materia di occupazione e che si riferiscono alle entrate derivanti dal lavoro. Qualora tali regolamenti sulle entrate di manodopera esistano a livello nazionale, uno Stato membro può applicarli in modo non discriminatorio alle imprese che dirigono i lavoratori sul suo territorio nazionale, a condizione che non siano limitati in modo sproporzionato alla prestazione transfrontaliera di servizi.

Relativamente alle entrate, è molto importante la nuova disposizione della Direttiva modificata che specifica che le entrate dal lavoro comprendono tutti gli elementi prescritti come obbligatori ai sensi delle disposizioni legislative, regolamenti o norme amministrative, contratti collettivi o arbitrati che sono stati dichiarati universalmente applicabili e/o in mancanza di un sistema in base al quale i contratti collettivi o i risultati dell'arbitrato siano dichiarati universalmente applicabili, altri contratti collettivi o risultati di arbitrato nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è inviato.

Data questa circostanza, esortiamo sia i lavoratori che i datori di lavoro a consultare i contratti collettivi, sentenze e altri documenti simili che in qualche modo siano diventate la prassi legale per informarsi sui diritti dei lavoratori nel Paese di distacco al fine di evitare conflitti inutili. Questo vale non solo per i salari dei lavoratori, ma anche per tutti le entrate. Per esempio, riguarda anche il riconoscimento dei costi di andata e ritorno dal lavoro, ore di lavoro straordinario retribuito, lavoro notturno, lavoro nei giorni festivi e giorni non lavorativi stabiliti dalla legge, ferie pagate e così via.

Va notato che i lavoratori sono meno insoddisfatti del salario quando l'ammontare di quest'ultimo è superiore all'importo minimo, in alcuni casi anche uguale al salario minimo del Paese in cui il lavoratore è distaccato, ma sono particolarmente amareggiati per le altre situazioni in cui non vengono retribuiti, quando invece per la stessa situazione, sono stati retribuiti nel paese di domicilio.

La Direttiva promuove anche la trasparenza, in modo che gli Stati membri pubblicino sul loro sito web ufficiale - articolo 5 della direttiva 2014/67/UE - le voci delle entrate dei lavori conformemente alla lettera c).

Alla fine di questa parte del testo, va sottolineato che i rappresentanti delle organizzazioni sindacali del progetto sostenevano fermamente che un lavoro equo andasse concordato e pagato con la stessa retribuzione riconosciuta agli altri lavoratori, sebbene vi sia la consapevolezza che i lavoratori di alcuni Stati membri e quelli non UE hanno stipendi minimi più bassi di regola, e solitamente concordano il salario minimo dei lavoratori distaccati della parte occidentale degli Stati membri dell'Unione europea. Ma questo non dovrebbe essere permesso, perché la Direttiva modificata sarebbe stata ignorata e non applicata, e i lavoratori sarebbero stati collocati in una posizione svantaggiata.

I datori di lavoro hanno espresso in modo chiaro e preciso la necessità di cooperare. Questa cooperazione va rinforzata tra loro, i sindacati e i governi degli Stati.

Quando insieme a tutte le difficoltà e diversità dei regolamenti e delle limitazioni viene migliorato il **rapporto contrattuale tra il committente e il datore di lavoro**, il documento successivo che deve avere il dipendente è l'atto sulla **previdenza sociale obbligatoria del lavoratore**.

PREVIDENZA SOCIALE OBBLIGATORIA DEI LAVORATORI DISTACCATI

Gli accordi internazionali sulla previdenza sociale non solo fanno parte della legislazione dello stato contraente, ma si applicano alle persone e i rapporti tra di loro determinando la cerchia di persone a cui sono garantiti i diritti individuali con la loro applicazione.

A questo proposito, i contratti possono essere divisi in due gruppi. I **primi** sono i cosiddetti contratti chiusi, e il **secondo** gruppo è costituito dai cosiddetti contratti aperti. I primi contratti di gruppo si riferiscono solo a soggetti cittadini delle parti contraenti, inclusi i membri delle loro famiglie, ed eventualmente persone con status di rifugiato o apolide.

Il secondo gruppo di contratti di previdenza sociale copre tutti i soggetti che hanno lavorato e sono assicurati negli Stati contraenti, a prescindere dalla loro nazionalità, inclusi i membri delle loro famiglie. I cosiddetti contratti chiusi sono restrittivi, in quanto non comprendono tutte i soggetti che sono o erano stati assicurati e possono essere un ostacolo all'esercizio dei diritti di cui un soggetto dovrebbe godere e che non ha la cittadinanza di uno Stato contraente.

Questo obbligo è presente in tutti i contratti di previdenza sociale a livello internazionale e si basa principalmente sul luogo di lavoro di un individuo. Ciò comporta l'obbligo di avere assistenza sociale (pensione, tessera sanitaria, ecc.) nel Paese in cui viene svolto il lavoro. Questo obbligo deriva dalla legislazione in vigore sul territorio del Paese. Gli accordi che regolano la previdenza sociale non fanno distinzione tra le diverse coperture, ovvero significa che, di regola, non è possibile essere un lavoratore ed avere la copertura sanitaria nel Paese di lavoro e tenere la copertura per la pensione nel Paese di origine.

Va notato che un obbligo in un Paese esclude l'obbligo di previdenza sociale in un altro Paese. Ciò soddisfa anche uno degli scopi dei contratti di previdenza sociale a livello internazionale, ovvero evitare che si paghi un doppio contributo per lo stesso lavoro. A questo proposito, i contratti di previdenza sociale in relazione all'obbligo di pagare i contributi hanno lo scopo di ottenere accordi per evitare le doppie tassazioni in questa materia.

Infatti, questi contratti non stabiliscono diritti che sono nuovi o speciali, perché sono stabiliti secondo la legislazione e il sistema di previdenza sociale (assicurazione pensionistica) di ogni singolo Stato, servono solo a coordinare la loro applicazione quando devono essere stabiliti. A tale riguardo, questi contratti, sebbene il loro scopo principale sia quello di facilitare l'esercizio di diritti basati sul lavoro e sull'assicurazione all'estero, possono anche limitare tali diritti. Questa non è solo una conseguenza del fatto che nel negoziare le relazioni bilaterali per disciplinare la previdenza sociale e pensionistica sia più facile limitare i diritti (ci sono sempre possibili concessioni motivate dagli interessi dei paesi che negoziano), ma anche i limiti territoriali di alcuni diritti.

Gli accordi internazionali in materia di previdenza sociale, secondo l'esempio della Costituzione croata, fanno parte dell'ordinamento giuridico interno e la loro forza giuridica è al di sopra della legge nazionale (*lex specialis*) e, pertanto, hanno la precedenza sul diritto nazionale. Questa è una prassi alla quale si fa ricorso in quasi tutti gli Stati membri dell'Unione europea.

Che sia membro o meno dell'UE, ogni Stato di norma ha degli accordi internazionali di previdenza sociale con altri Paesi. Il problema però consiste nella diversità dei contratti di previdenza sociale per cui i lavoratori distaccati in diversi Paesi possono esercitare diversi diritti al momento del loro invio in Paesi diversi.

Per tutti i casi di distacco a cui si applica il Regolamento (CE) N. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, gli organi statali responsabili dell'attuazione del sistema pensionistico per la copertura pensionistica sono anche competenti per estendere il periodo di distacco iniziato con contratti bilaterali, poiché anche in questi casi si applica il Regolamento 883/04.

Gli enti statali per la previdenza pensionistica rilasciano un certificato A1 su richiesta del datore di lavoro dopo che è stata effettuata la procedura di verifica delle condizioni per distacco.

Il **certificato A1** è la forma standard applicabile in tutta l'UE come prova che il lavoratore è stato inviato e che non deve pagare contributi nel Paese di lavoro per un certo periodo perché li paga nel Paese da cui è stato distaccato.

Pertanto, in base alle disposizioni vigenti, il lavoratore contribuisce e paga i suoi contributi nel Paese di origine e non nel paese in cui viene inviato a lavorare.

ASSICURAZIONE SANITARIA DEI LAVORATORI DISTACCATI

Con l'adesione di ciascun Paese all'Unione europea cambia sia il modo che il volume di utilizzo dell'assistenza sanitaria durante la permanenza temporanea all'estero degli assicurati. La differenza si esplicita se l'assicurazione sanitaria viene utilizzata negli Stati membri dell'Unione europea (**UE**) o dello Spazio economico europeo (Liechtenstein, Norvegia e Islanda), o in paesi non UE/SEE ma con i quali lo Stato membro dell'UE ha concluso un accordo internazionale di sicurezza sociale che disciplina la questione dell'uso del sistema sanitario (**Paese contraente**) o in paesi non UE/SEE, né Stati contraente (i cosiddetti **Paesi terzi**). Pertanto, il modo e il livello di copertura dell'assistenza sanitaria del lavoratore distaccato dipendono dal Paese in cui il datore di lavoro lo ha inviato.

Sebbene anche i tipi di assicurazione non siano meno importanti, data la globalizzazione dell'economia in generale, qui di seguito sarà discussa solo l'assicurazione sanitaria degli Stati membri dell'**UE** e dello Spazio economico europeo.

Le modalità di utilizzo dell'assistenza sanitaria degli assicurati di uno Stato membro dell'UE/SEE durante la loro permanenza in un altro Stato membro sono disciplinate dal Regolamento n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento del sistema di sicurezza sociale come regolamento di base (**Regolamento 883/04**) e il Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, chiamato anche il Regolamento di attuazione (**Regolamento 987/09**).

I regolamenti sono **vincolanti, applicati direttamente e integralmente** in tutte le loro parti, quindi non devono essere recepiti nella legislazione nazionale. Allo stesso modo, legalmente parlando, sono al di sopra delle normative nazionali. Questi Regolamenti hanno completamente sostituito gli accordi bilaterali di previdenza sociale firmati prima dell'adesione degli Stati membri dell'UE con altri Stati membri dell'UE/SEE che regolamentavano l'uso dell'assistenza sanitaria, in modo che in termini di assistenza sanitaria durante i periodi di distacco per i lavoratori in uno degli Stati membri dell'UE/del SEE non si applichino più gli accordi bilaterali, bensì questi due Regolamenti.

Il Regolamento 883/04 disciplina il diritto all'assistenza sanitaria in caso di soggiorno temporaneo, residenza o lavoro di una persona assicurata nel territorio di un altro Stato membro dell'UE/SEE e ad un trattamento sanitario. Tutte le disposizioni del regolamento in materia di assistenza sanitaria durante il soggiorno temporaneo in un altro Stato membro si applicano allo stesso modo ai lavoratori distaccati e agli altri assicurati nel Paese d'origine. Il Regolamento 883/04 si applica a tutti i cittadini di uno Stato membro, agli apolidi e ai rifugiati residenti in uno Stato membro nonché ai membri delle loro famiglie. Per il settore dell'assistenza sanitaria, è importante che una persona possa essere assicurata solo in uno Stato membro dell'UE/SEE, e ciò equivale al Paese di competenza e al relativo assicuratore.

Per un lavoratore distaccato, lo Stato di competenza è Stato in cui ha sede il datore di lavoro che invia il lavoratore al lavoro temporaneo. Pertanto, per un lavoratore distaccato inviato da un datore di lavoro sarà lo Stato di origine, e l'organismo amministrativo sarà l'assicuratore competente (ministero, istituto di assicurazione sanitaria o simile, a seconda delle norme di ciascuno Stato).

Durante il soggiorno temporaneo nel territorio di un altro Stato membro, l'assistenza sanitaria delle persone viene esercitata alle stesse condizioni dell'assicurato dello Stato di residenza, ma a spese dell'assicuratore. In conformità al Regolamento, l'assistenza sanitaria può essere esercitata esclusivamente da fornitori all'interno del sistema di sicurezza sociale statale, e non da soggetti privati.

Il diritto alla stessa assistenza sanitaria è assicurato alla persona tramite la tessera di assicurazione sanitaria europea (TEAM), in inglese *European Health Insurance Card*. La tessera viene rilasciata gratuitamente e per un periodo di un anno, ma per i **lavoratori distaccati** viene **rilasciata per l'intero periodo di distacco** (un periodo massimo di due anni). La richiesta si fa compilando il modulo **A1** di cui sopra.

TASSAZIONE DEI LAVORATORI DISTACCATI

Gli stipendi dei lavoratori sono soggetti a tassazione in conformità con la legislazione nazionale dello Stato di origine. A prescindere del fatto se il salario è pagato nel Paese estero in cui il lavoratore è distaccato, la fonte di reddito è la stessa ed è tassato come reddito da lavoro dipendente. Con l'adesione di uno Stato all'Unione europea, il metodo di tassazione dei salari in relazione alle normative applicabili nel paese d'origine non cambia. Allo stesso modo di prima, **se un Paese ha concluso un accordo internazionale con un altro Paese per evitare la doppia tassazione, gli accordi internazionali hanno un vantaggio legale rispetto alle disposizioni della normativa fiscale nel paese d'origine.**

Ad esempio, la Croazia ha stipulato ed applica accordi internazionali per evitare la doppia tassazione con 54 paesi, di cui 24 Stati membri dell'UE e tre Paesi dello Spazio economico europeo (SEE). Una parte dell'accordo è stata ereditata dopo la successione dell'ex-stato di Jugoslavia. Questo sarebbe lo stesso per i Paesi che stanno attualmente negoziando per entrare nell'UE. Ciò va sottolineato perché alcuni partner del progetto provengono da Paesi che hanno iniziato i negoziati per l'adesione.

Sebbene tutti i contratti contengano disposizioni simili in materia di tassazione dei redditi, un fatto che è stato **particolarmente sottolineato durante le conferenze, è che nell'applicare le disposizioni di un determinato contratto, nella pratica, dovrebbero essere lette le disposizioni pertinenti che disciplinano la tassazione dei redditi da lavoro dipendente.**

Gli stipendi relativi a questi contratti sono denominati con nomi diversi e simili: "lavoro dipendente" o "attività lavorativa non-autonoma" o "rapporto professionale", ecc. Conformemente alle disposizioni di base degli articoli dell'accordo, gli stipendi e altre retribuzioni analoghe che provengono da un lavoro dipendente di un residente dello Stato contraente **sono imponibili soltanto in detto Stato**, tranne nel caso di un lavoro dipendente che si svolge in un altro Stato contraente. **Nel**

caso di tale lavoro dipendente (non autonomo), il rimborso ottenuto da esso può essere tassato in quell'altro Stato.

Se uno stipendio va tassato nel Paese di residenza (Paese di origine) o nel Paese in cui è distaccato il dipendente, ciò viene stabilito dalle disposizioni secondo le quali dovrebbero essere soddisfatte **tre condizioni: 1. che la durata del lavoro distaccato è fino a 183 giorni nel Paese di residenza, una questione che in alcuni Paesi è regolamentata diversamente; 2. che il datore di lavoro versa lo stipendio nel Paese estero o che lo stipendio viene erogato a nome del datore di lavoro nel Paese dove il lavoratore è distaccato; 3. che lo stipendio non pesa sull'ufficio permanente o sulla sede che il datore di lavoro ha in tale altro Paese.**

Per la maggior parte dei Paesi, l'obbligo di pagare le tasse nel Paese d'origine è che il periodo di **183 giorni** inizia e termina nello **stesso anno fiscale o lo stesso anno solare**. Pertanto, si dovrebbe prestare attenzione al periodo d'imposta che può variare nei singoli Paesi. In alcuni Paesi, il periodo fiscale è un anno solare. In altri, il periodo di imposta corre dal 1° luglio dell'anno fino al 30 giugno dell'anno successivo, oppure il calcolo è completamente diverso.

In parole povere, se il Paese d'origine ha stipulato un accordo per evitare la doppia tassazione con un determinato Paese, e il caso vuole che l'imposta salariale sia stata versata nel Paese del distacco mentre la stessa è inferiore a quella stessa imposta nello Stato di origine, la differenza la paga il contribuente nel suo Paese d'origine. Il calcolo di tale imposta sul reddito (reddito da lavoro dipendente) è, ovviamente, influenzato dal fatto che per il periodo di imposta venga considerato l'anno solare come nel Paese d'origine o un altro periodo fiscale. I lavoratori non sanno nulla di ciò fino a quando non ricevono una comunicazione riguardo la decisione dell'Agenzia delle Entrate sul calcolo del cosiddetto debito fiscale per l'anno solare.

È obbligatorio pagare il debito fiscale entro 8 giorni dalla data di ricevimento. Inoltre, un eventuale reclamo al calcolo della differenza fiscale non ritarderà l'esecuzione ovvero il pagamento dell'imposta. È quindi possibile incappare in alcune spiacevoli sorprese, con i lavoratori che si vedono ricevere la delibera sulla tassazione nel Paese con aliquote fiscali più elevate.

Nelle conferenze tenute finora, è emerso che l'onere fiscale più basso viene pagato in Romania, mentre quello più alto si paga in Croazia. Tuttavia, con la terza riforma fiscale la cui applicazione vige dal primo gennaio 2019, la Croazia ha aumentato i limiti dell'aliquota fiscale minima per i salari più alti, quindi ci si potrebbe aspettare un cambiamento positivo nelle riduzioni delle imposte e degli stipendi percepiti anche dai lavoratori distaccati.

RACCOMANDAZIONI, CONCLUSIONI E DICHIARAZIONI

1. La libera circolazione dei lavoratori in Europa e nel mondo non è una novità per i Paesi partner di questo progetto. Queste tendenze sono in essere da diversi anni e secoli e si sono particolarmente intensificate con la globalizzazione economica. L'interrogativo che ci si pone è se tutti i lavoratori abbiano potuto godere degli stessi diritti fuori dal loro Paese d'origine.

Fino al 1996, i lavoratori erano completamente dipendenti dal punto di vista lavorativo e giuridico dai datori di lavoro che li impiegavano senza assolvere alcun dovere e garantire alcun diritto, o persino approfittando di parecchi diritti. Tuttavia, il 16 dicembre 1996, il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea hanno adottato la **Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Questa Direttiva stabilisce un quadro giuridico vincolante per tutti i membri dell'Unione europea.**

La Direttiva 96/71/CE, la quale stabilisce condizioni simili per tutti i lavoratori che vanno a lavorare dal loro Paese di origine in altri Stati membri dell'Unione europea o nello Spazio economico europeo, spesso implica anche l'applicazione di altre norme (regolamenti, accordi, ecc.) derivanti da determinati diritti dei lavoratori distaccati.

2. I lavoratori non sono pienamente informati in merito ai loro diritti riguardanti lo status professionale e la previdenza sociale e pensionistica, né ciò gli viene spiegato dai datori di lavoro quando vanno a lavorare in UE, nei Paesi SEE o in Paesi terzi. In particolare, sarebbe necessario avviare progetti su questi diritti ed eventualmente preparare una guida per ciascun Paese in cui il lavoratore può essere inviato a lavorare. Ciò risiede in particolare nelle diverse condizioni che regolano stipendi, retribuzioni e tassazione, poiché gli accordi per evitare la doppia tassazione differiscono da Paese a Paese.

3. La disponibilità di dati affidabili sui lavoratori distaccati è un prerequisito per poter avviare un valido dibattito sulle loro specificità e necessità di protezione. Non esistono dati ufficiali e quelli esistenti sono insufficienti per un approccio più serio alle analisi e alle reazioni successive per un'applicazione più rigorosa della Direttiva, in particolare della Direttiva modificata.

Bisognerebbe quanto prima istituire un sistema comune di monitoraggio a livello dell'UE e in ogni Stato membro che si occupi della raccolta di dati sul numero di lavoratori distaccati e sulle loro condizioni di assunzione e condizioni di lavoro, integrando le fonti già disponibili (ad esempio, il sistema di previdenza sociale che si occupa del rilascio dei moduli E101 o varie procedure di notifica già disponibili) e colmare le lacune esistenti.

4. È necessario creare uno spazio comune per la rappresentazione e la contrattazione collettiva nei Paesi che inviano lavoratori e coloro che li ricevono. La contrattazione collettiva va semplicemente sviluppata in questo segmento. Ciò farebbe sì che le condizioni e i diritti dei lavoratori distaccati vengano concordati e siano noti in anticipo e al contempo contribuirebbe a limitare eventuali abusi creando giuste condizioni di lavoro e una concorrenza leale, il che potrebbe essere ottenuto in vari modi, ad esempio migliorando i diritti di diffusione dei dati e la consulenza per i lavoratori distaccati nell'azienda che riceve i lavoratori, consentendo in tal modo l'inclusione di lavoratori distaccati in contratti speciali e aumentando la loro consapevolezza sensibilizzandoli sui loro diritti tramite organizzazioni e sindacati del settore.

5. La cooperazione tra i partner sociali dei Paesi che inviano lavoratori e coloro che li ricevono potrebbe essere una buona base per la raccolta di informazioni e la prevenzione degli abusi.

6. Rafforzare il ruolo delle parti sociali a livello nazionale e, eventualmente, europeo, al fine di istituire un sistema di vigilanza e creare uno spazio per la regolamentazione delle condizioni di assunzione e di lavoro dei lavoratori distaccati, contribuirebbe ad un migliore accesso ai diritti dei lavoratori.

Sia i sindacati che i datori di lavoro come partner sociali dovrebbero essere più interessati ai regolamenti, al sistema, alla loro applicazione per i lavoratori, ma anche a come avere un impatto sulla loro creazione, adozione o stipula.

7. Questo tipo di progetto deve essere ulteriormente sviluppato in modo che i lavoratori possano conoscere i loro diritti, e i datori di lavoro i loro doveri, mentre i governi e i parlamenti potrebbero creare un quadro giuridico per la loro completa realizzazione.



Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



With financial support
from European Union

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.