



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

Publicazione finale



*“GuideForYou –La cooperazione dei partner sociali in Europa per assicurare il miglioramento della legislazione, e la trasparenza e l’accesso all’informazione per i lavoratori distaccati e temporaneamente distaccati all’estero
VS/2017/0353.*

LA PREMESSA:

Il nostro progetto è sostanzialmente un progetto educativo creato per rispondere ai problemi pratici. I partner sociali hanno contribuito i loro sforzi e continuano a cercare i modi migliori per assicurare la collaborazione di altissima qualità con lo scopo di garantire l’attuazione e la piena osservazione della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori e aiutare i lavoratori a trovare l’equilibrio tra la vita privata e professionale, prendendo in considerazione gli aspetti importanti dal punto di vista del datore di lavoro, come i costi di lavoro e gli utili aziendali.

Visto il divario nella conoscenza della direttiva, rivelato nei documenti elaborati dagli esperti, tra i paesi e le organizzazioni partner del progetto, possiamo concludere che indubbiamente la consapevolezza dei contenuti delle direttive e delle tutele dei lavoratori garantite dalla legislazione europea variano.

Il progetto è presieduto dall’organizzazione leader, Il sindacato dei metalmeccanici di Croazia - il sindacato industriale SMH-IS

I partner del progetto includono:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoeno Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România (CONPIROM)
10. Camera del Commercio e dell’Industria della Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA(FSMN)
12. Sindacato Consolidato dei Metalmeccanici Lituani (UMTU)
13. Ministero di Lavoro, Impiego, Veterani e Servizi Sociali

Il progetto “GiudeForYou” mette l’enfasi sulla trasposizione della direttiva e il suo monitoraggio. Per di più, grazie alle discussioni comuni e individuali tra i datori di lavoro, i loro organizzazioni, i rappresentanti dei sindacati e le loro organizzazioni abbiamo avuto una possibilità di discutere una revisione della direttiva sul distacco

dei lavoratori che dovrebbe migliorare le tutele garantite ai lavoratori distaccati mirando a eliminare i divari nello status giuridico ed economico tra i lavoratori distaccati e i lavoratori locali che prestano lo stesso lavoro per lo stesso datore di lavoro.

Il progetto mette alla luce i due problemi riguardanti il trattamento equo dei lavoratori distaccati e locali nell'ambito della durata del distacco e della retribuzione durante il periodo del distacco in un altro stato membro dell'Unione europea e fuori dall'UE.

I sindacati da Croazia, Italia, Serbia, Macedonia, Bulgaria, Romania, Polonia e Lituania e le organizzazioni datoriali da Serbia, Polonia, Spagna e Romania hanno discusso i problemi e hanno intrapreso le azioni comuni per appoggiare l'attuazione corretta della direttiva esecutiva nei loro paesi. Un fatto che non può essere trascurato è che non tutti i partner provengono dagli stati membri dell'Ue. Credo che anche loro approfitteranno del progetto, visto che sono in corso i negoziati riguardanti il loro ingresso nelle strutture europee, il che presuppone l'attuazione di tutte le direttive dell'Ue, incluse le direttive concernenti il diritti di lavoro.

Gli obiettivi principali del nostro progetto:

- 1) Migliorare la cooperazione amministrativa transnazionale tra gli organi nazionali competenti e i partner sociali negli stati partner del progetto per identificare le carenze concernenti il distacco dei lavoratori nel settore metallurgico; la discussione sull'uso del sistema IMI e lo scambio delle buone prassi;
- 2) Aumentare la consapevolezza dei partner sociali, delle parti interessate sul livello nazionale ed europeo, sul quadro legale riguardante il distacco dei lavoratori e le azioni comuni transnazionali intraprese dai partner sociali.
- 3) Appoggiare i lavoratori distaccati e i lavoratori temporaneamente distaccati impiegati dalle agenzie fornendogli le informazioni rilevanti concernenti il mercato di lavoro nel paese ospitante prima di e dopo il distacco.

Fino ad adesso, nell'arco del progetto hanno avuto luogo tre conferenze - due conferenze indipendenti dei datori di lavoro e dei sindacati e una conferenza comune con la partecipazione delle organizzazioni datoriali e dei sindacati, durante la quale le parti hanno discusso insieme i modelli del distacco e i diritti dei lavoratori distaccati.

I seminari nazionali dovrebbero specificare in un modo più preciso l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi che apporta modifica al regolamento 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno e alla direttiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo e del

Consiglio del 15 maggio 2014. Per elaborare la pubblicazione finale, è necessario definire le buone e le cattive prassi dei partner sociali in ogni paese partner del progetto. Comunque, visto che alcuni dei partner non hanno presentato i resoconti delle attività nazionali, questa pubblicazione comprende solamente le informazioni, le conclusioni e le attività contenute nelle relazioni scritte dalle attività nazionali nel quadro del progetto.

Per preparare questa pubblicazione, i partner hanno anche ricevuto un breve questionario per sintetizzare gli elementi chiave e ottenere un quadro minimo concernente la situazione legale dei lavoratori distaccati prendendo in considerazione l'attuazione degli obiettivi della direttiva e la sua modifica.

La pubblicazione contiene un sommario delle risposte alle domande presentate nei questionari.

LE ATTIVITÀ NAZIONALI

Le riunioni nazionali, o, in alcuni casi, le attività al livello nazionale, hanno avuto luogo utilizzando un testo, preparato da un esperto, mirato a informare i lavoratori distaccati riguardo ai documenti principali, la conoscenza di quali è essenziale per ogni lavoratore distaccato all'estero. Per questo abbiamo cominciato dalla definizione di un lavoratore distaccato prendendo in considerazione la portata minima delle disposizioni (in generale solo i Codici di lavoro, in alcuni casi anche i contratti collettivi o gli altri elementi del quadro giuridico, come la legislazione legata all'assicurazione pensionistica e sanitaria), così che ogni lavoratore distaccato possa identificare le fonti dei suoi diritti e sappia quali di loro dovrebbero essere trasposti nei contratti di lavoro o in un atto separato per soddisfare i requisiti contenuti nel testo della direttiva ed essere consistente con lo spirito della legge europea.

Al livello nazionale tutte le riunioni si svolgevano a seconda dello stesso ordine di giorno, per assicurare la massima coerenza. Questa regola è stata seguita, anche se si poteva affrontare questi temi in un modo diverso, specialmente per quanto riguarda l'attuazione della direttiva; almeno alcuni dei partecipanti dei seminari nazionali potrebbero avere la conoscenza più ampia della legge, ma come dimostrato dalle relazioni nazionali, non è sempre stato così.

Le attività nazionali si svolgevano seguendo il piano del giorno predefinito: la presentazione della direttiva sul distacco dei lavoratori e un sommario delle modifiche riguardanti la legislazione nazionale adottate per trasporre le norme europee. 2. il quadro giuridico dell'Unione Europea rispetto al distacco dei lavoratori agli altri stati membri dell'Unione europea; 3 I diritti equi dei lavoratori distaccati e i lavoratori locali.

Nelle loro organizzazioni, i partner che hanno presentato le relazioni, gli istruttori e i partecipanti hanno cominciato dalla discussione dei contenuti della direttiva e della legislazione vigente concernente l'applicazione e l'attuazione della direttiva nel loro paese, visto che i partecipanti non conoscevano la direttiva e la direttiva riveduta o le conoscevano solo parzialmente.

Così il partner bulgaro ha specificato che un numero definito dei partecipanti conosceva il quadro giuridico, incluse le norme trasposte nella legge nazionale. Come la fonte principale dell'informazione i partecipanti hanno identificato gli

eventi simili di formazione durante i quali hanno studiato lo sviluppo delle norme europee e i loro contenuti attuali. Tra l'altro hanno citato la ricerca e l'esperienza personale di alcuni lavoratori riguardo il processo di distacco all'estero. Un'altra parte dei partecipanti conosce (soprattutto dai media) le regole di base riguardanti il distacco, mentre il terzo (piccolo) gruppo non ha mai espresso interesse nei temi discussi.

Comunque, le persone non familiarizzate con il problema, ma almeno parzialmente consapevoli, dimostrano ancora la mancata comprensione dell'istituzione del distacco dei lavoratori all'estero, confondendolo con il sistema di migrazione di forza di lavoro. Anche nel caso di un dibattito pubblico riguardante i drastici problemi demografici in Bulgaria, spesso i partecipanti della discussione non differenziano chiaramente tra i lavoratori distaccati e un fenomeno diffuso della migrazione dei lavoratori individuali. I lavoratori distaccati dai loro datori di lavoro hanno presentato le loro esperienze concernenti la pratica del distacco.

In Serbia, tramite il Sindacato Indipendente dei Metalmeccanici e sulla base della presentazione ricevuta, i partecipanti al livello nazionale sono stati familiarizzati con le disposizioni contenute nel Codice di lavoro e gli altri atti giuridici che regolano i diritti dei lavoratori distaccati. Gli incontri hanno confermato il fatto che i partecipanti delle riunioni nazionali in sostanza non hanno la conoscenza adeguata della legislazione concernente i lavoratori distaccati. Comunque, nel caso della Serbia, tale legislazione è limitata e l'attuazione della direttiva non è obbligatoria visto che la Serbia non appartiene all'Unione europea. In Serbia il tema del distacco dei lavoratori è regolato dalla legislazione seguente: 1. Il distacco dei lavoratori alla Germania avviene a seconda dell'accordo esecutivo del Consiglio SFRJ e del Governo Tedesco sul distacco dei lavoratori provenienti da Jugoslavia dall'organizzazione sindacale del SFRJ basato sul contratto di lavoro - SI.list SFRJ - gli Accordi internazionali, 11/89.

Esistono anche tanti decreti e gli atti legislativi di livello più basso, i regolamenti e le regole concernenti il distacco dei lavoratori all'estero e l'impiego di lavoratori esteri in Serbia, cioè:

Il decreto legge sul distacco temporaneo dei lavoratori all'estero e sulle condizioni del distacco („Službeni glasnik RS”, 91/15)

La tutela dei diritti dei lavoratori distaccati è anche basata sugli altri decreti legge e gli atti legislativi del livello più basso, ma in questo contesto bisogna anche sottolineare l'importanza dell'atto universale (il contratto collettivo).

2. Il Codice di lavoro
3. La legge sull'impiego dei lavoratori stranieri
4. La legge sull'assicurazione sanitaria e sociale
5. La legge sull'ispezione di sorveglianza
6. La legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro e la valutazione dei rischi
7. Il regolamento riguardante il modulo d'informazione riguardante il distacco temporaneo dei lavoratori all'estero („Službeni glasnik RS”, 111/15)
8. Il regolamento che supplementa il regolamento di lavoro/ il contratto collettivo
9. La dichiarazione del consenso del lavoratore per il distacco

10. L'allegato al contratto di lavoro
11. L'informazione per il lavoratore
12. L'informazione sul ritiro dell'informazione sul distacco del lavoratore

La presentazione di una parte delle disposizioni ha dimostrato che, ad esempio, le norme in vigore concernenti la Germania sono state create ancora quando esisteva la Jugoslavia e per questo sarà necessario sostituirle con le disposizioni dell'Unione europea.

Oltre all'informazione concernente il quadro giuridico, il Sindacato Autonomo dei Metalmeccanici possiede anche i dati statistici sui lavoratori distaccati. Paragonandole al decreto legge dai tempi del SRJ, le modifiche più recenti al decreto legge e alla regolazione dal 2015 applicabili dal 2016 hanno accelerato la procedura amministrativa riguardante il distacco dei lavoratori all'estero creando anche le condizioni giuste per il distacco più efficace e regolare che può inoltre essere controllato dall'ispezione di lavoro e gli altri organi dello stato. Per di più, può essere monitorato per gli scopi statistici etc.

Oltre alla comunicazione elettronica, o le regole dell'amministrazione del 2016, è stato anche introdotto un obbligo di presentare al ministero competente una conferma dal registro centrale dell'assicurazione sociale riguardante il cambiamento della base dell'assicurazione per i lavoratori distaccati (è un modo per confermare la registrazione con le autorità dell'assicurazione sociale prima del distacco, il che serve anche come una prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro legale tra il lavoratore e il datore di lavoro),

Il Ministero di Lavoro è anche obbligato a pubblicare l'informazione sul distacco dei lavoratori sulla pagina web del ministero, per farla accessibile agli organi dello stato, alle rappresentanze consultari e diplomatiche all'estero e ai lavoratori interessati, ai sindacati e alle altre persone partecipanti nell'esercizio e nella tutela dei lavoratori distaccati all'estero.

Le modifiche del 2016 di cui sopra regolano anche opzionalmente le condizioni aggiuntive applicabili al distacco temporaneo all'estero, i diritti fondamentali dei lavoratori distaccati e le questioni riguardanti l'assicurazione sociale obbligatoria, la salute e la sicurezza sul lavoro e la legislazione rilevante al questo tema. Gli atti legislativi sono stati armonizzati con le direttive europee nell'arco nei negoziati concernenti l'ingresso all'Ue.

Non ne siamo sicuri, ma è molto probabile che pochi partner del progetto possiedono i dati statistici riguardanti i lavoratori distaccati, perché i datori di lavoro spesso impiegano certe persone apposta per distaccarli e raramente forniscono i dati riguardanti i numeri dei lavoratori distaccati ai sindacati o ai comitati aziendali. Ad esempio in Croazia non esiste un obbligo del monitoraggio statistico dei numeri dei lavoratori distaccati da parte degli organi o delle istituzioni statali. Di conseguenza, vale la pena suggerire a tutti i partecipanti del progetto di iniziare gli sforzi mirati all'introduzione di tale obbligo per gli organi e le istituzioni statali.

Nell'ambito della discussione nazionale in Serbia abbiamo scambiato le informazioni riguardanti le buone e le cattive prassi legate alle filiali operanti nell'Europa sud-orientale. In particolare, si tratta delle imprese seguenti: Montaža AD. – Beograd_Goša Montaža AD – Beograd; Kompanija GM AD ha funzionato seguendo il modello del 'distacco' in Germania (Monaco di Baviera, Francoforte,

Hanover), in Svezia in Goteborg (l'installazione delle fornaci nell'acciaieria); In Bulgaria: Sofia Pernik. l'acciaieria "Mittal"-Zenica, Macedonia Bager 2000 a Bitola, Bosnia e Erzegovina – le centrali idroelettriche HET – Trebinje, Banja Luka – Bočac, La centrale idroelettrica, la fabbrica di caldaie, la Federazione Russa, Mongolia, Iraq, Iran, Libia etc.

In Croazia al livello SMH-IS abbiamo anche tenuto una riunione nazionale nella forma di un seminario. Abbiamo presentato le conclusioni che purtroppo dimostrano che la maggior parte dei partecipanti ha sentito per la prima volta della direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 sul distacco dei lavoratori solamente durante il corso; di conseguenza, è stato necessario presentare i contenuti della direttiva e poi i lavori mirati a rivederla. La discussione dei contenuti è avvenuta in questo contesto generale. Durante la sessione, i partecipanti hanno discusso i temi seguenti: la presentazione degli obiettivi dei progetti e delle conclusioni delle azioni già intraprese (il primo incontro comune a Belgrado e il secondo incontro a Zagabria, la Tavola Rotonda Internazionale a Toledo); la direttiva sui lavoratori distaccati, le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati e l'attuazione della direttiva al livello nazionale (il settore metallurgico). Il monitoraggio dell'attuazione della direttiva e l'elaborazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati; la comprensione del quadro europeo riguardante il distacco dei lavoratori inteso come una misura di prevenzione contro le interpretazioni sbagliate, i dilemmi; le attività future. Le condizioni eque per i lavoratori distaccati e "locali".

In sostanza, i partecipanti sono stati reclutati dai rappresentanti sindacali dalla zona di Zagabria, ma anche dalle imprese che distaccano il personale all'estero, come, ad esempio: General Electric, Karlovac; Končar Generatori i motori; Končar Energetski trasformatori; INFOSYS Karlovac e tanti altri.

In seguito alle informazioni introduttive presentate dagli esperti, i partecipanti della discussione hanno puntato sui problemi seguenti:

1. E' la prima volta quando hanno sentito parlare della direttiva;
2. La Croazia non ha aggiornato pienamente il suo Codice di lavoro per riflettere la direttiva riveduta e quindi è necessario supplementare i contratti collettivi con le disposizioni aggiuntive che attuerebbero gli obiettivi della legislazione europea;
3. Il datori di lavoro non consultano i rappresentanti dei lavoratori (i sindacati o i comitati aziendali) sulle condizioni globali applicabili al distacco dei lavoratori agli altri stati membri dell'Unione Europea, inoltre nessuno fornisce l'informazione riguardante il tema ai rappresentanti dei lavoratori;
4. I partecipanti non conoscono il sistema IMI della pubblicazione pubblica dei dati riguardanti la retribuzione (i salari e gli altri componenti).

In particolare i partecipanti hanno enfatizzato la volontà e il bisogno di continuare i progetti riguardanti i lavoratori distaccati in un modo che permetta ai numeri più ampi dei lavoratori di conoscere il tema e coinvolgersi nelle attività mirate all'attuazione della direttiva.

Nel corso della discussione i partecipanti hanno anche sottolineato l'importanza della collaborazione tra i sindacati per lo scambio delle informazioni corrette e adeguate sui diritti dei lavoratori distaccati in un paese

specifico per denunciare le violazioni nel paese ospitante facendo anche le cause al tribunale.

In particolare, i partecipanti hanno sottolineato il bisogno di osservare la regola "Le stesse condizioni di lavoro per i lavoratori distaccati e locali", perché fino ad adesso questo principio non è stato seguito. Ovviamente le condizioni si applicano a tutti i lavoratori, cioè anche i collaboratori e i lavoratori impiegati tramite le agenzie di lavoro.

L'ANALISI DEL QUESTIONARIO E DELLE RISPOSTE FORNITE DALLE ORGANIZZAZIONI PARTNER NEL NOSTRO PROGETTO

Visto che alcuni partecipanti del progetto non hanno presentato le relazioni dalle attività nazionali, gli esperti hanno preparato un questionario compilato da tutte le organizzazioni partner. Il questionario comprendeva dodici domande concernenti solamente l'applicazione della direttiva e della direttiva riveduta, la sua rilevanza e il numero delle convenzioni (accordi) per evitare la doppia imposizione. Questo tema è importante visto che i lavoratori vogliono sapere qual'è la retribuzione netta nel paese ospitante rispetto al paese d'origine, il che dipende dalle regole fiscali e le soglie della tassazione nei paesi specifici.

Perché includere anche le tasse pagate dagli stipendi?

I lavoratori semplicemente paragono la retribuzione, la busta paga e gli altri ricavi e solo a questo punto si rendono conto che la direttiva non si applica a tutti nella stessa maniera. Tornando al paese d'origine possono affrontare un obbligo di pagare una quota drastica delle tasse in mancanza della convenzione per evitare la doppia imposizione oppure se i tassi di tassazione nel paese d'origine sono alte.

1. La prima domanda del questionario era la seguente: E' la prima volta che senti delle direttive oppure hai già avuto delle esperienze concernenti la loro applicazione?

I sei partner dalla Bulgaria, Macedonia, Spagna, Serbia, Lituania e Italia hanno risposto di sì, mentre i leader del progetto della Croazia e il partner dalla Polonia hanno detto di non aver mai avuto nessun contatto con la direttiva, la direttiva riveduta e i diritti dei lavoratori distaccati, nonché gli obblighi dei datori di lavoro in quel contesto. Entrambi i paesi appartengono all'Unione europea.

Comunque, la situazione in Croazia potrebbe essere causata dal fatto che SMH-IS ha assunto degli specialisti nuovi senza ne esperienza ne conoscenza riguardante questi aspetti. La stessa spiegazione potrebbe essere applicabile alla Polonia, perché il Sindacato Indipendente dei lavoratori di ArcelorMittal Poland S.A. Rappresenta i lavoratori Arcelor Mittal - un'impresa, sostanzialmente, internazionale.

Un'altra possibilità è che i lavoratori sono legati alla localizzazione dove opera la loro impresa e non vengono distaccati agli altri paesi nell'arco della propria struttura aziendale o della collaborazione con un altro datore di lavoro in un altro stato membro dell'Ue.

La terza spiegazione è che i lavoratori rispettano solo i datori di lavoro che gli permettono di prestare il lavoro distaccato negli altri stati membri dell'Ue per percepire gli stipendi più alti, ma non equi, per il lavoro svolto, e così hanno

individualmente la possibilità di guadagnare di più rispetto allo stipendio offerto nel paese d'origine. Questa spiegazione si applica in particolare ai lavoratori distaccati dagli stati dove, a seconda dei dati dell'Eurostat, la retribuzione è più bassa. In questo modo i lavoratori possono individualmente contare sul reddito più alto.

2. La seconda domanda è stata formulata in un modo seguente: "Nel tuo paese, lo spirito della direttiva è stato implementato in:
 - 2.1. Il Codice di lavoro
 - 2.2. Un'altra disposizione di legge - specifica quale
 - 2.3. Il contratto collettivo al livello nazionale
 - 2.4. Il contratto collettivo al livello aziendale
 - 2.5. Solamente nel contratto di lavoro del lavoratore distaccato

Allo stesso tempo abbiamo chiesto ai rispondenti di scrivere un breve commento.

I cinque partner del progetto provenienti dai paesi diversi hanno confermato che la direttiva è stata implementata nei loro Codici di lavoro, mentre i partner dalla Polonia e dalla Macedonia hanno specificato che la direttiva viene implementata solo al livello del contratto di lavoro di un lavoratore distaccato. Comunque, i partner hanno completato la risposta con i numerosi commenti spiegando che il principio della direttiva, in generale, è stato implementato nella legislazione nazionale.

In Bulgaria le disposizioni della Direttiva sono state introdotte al Codice di lavoro in due modi:

a) tramite le modifiche e le addizioni al Codice di lavoro principale - Il Codice di lavoro consistente della direttiva, dei testi dal 30.12.2006 sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione dei servizi;

B) dal gennaio 2017 tramite i decreti speciali adottati dal Consiglio di Ministri della Bulgaria - La regolazione sulle condizioni e sulla procedura concernente il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione dei servizi;

Un altro atto importante per l'applicazione della direttiva è il decreto legge sulla migrazione dei lavoratori e la mobilità della forza di lavoro, entrata in vigore il 25.05.2016.

In Italia esistono i requisiti obbligatori introdotti dal Regolamento 136/2016 e completati da 2 circolari del Ministero di Lavoro/ l'Ispezione di Lavoro n. 3/2016 e 1/2017. Il problema dell'applicabilità della legge ai lavoratori stranieri rimane aperto. I CCNL in vigore nel paese d'origine non sono applicabili altrove, e quindi esiste un problema dell'applicabilità dei contratti collettivi nei sistemi dove (come in Italia) non esiste l'applicabilità erga omnes, cioè non è possibile confermare che tutte le imprese nazionali operanti in un comparto sono oggetto degli stessi obblighi con gli stessi effetti.

In Lituania, la direttiva ha inciso sulla legislazione seguente: il Codice di Lavoro, Il Codice della procedura davanti ai tribunali, il decreto legge della Repubblica di Lituania sulle garanzie ai lavoratori, Il Codice degli infrazioni amministrative, Il decreto legge sull'ispezione statale di lavoro nella Repubblica di

Lituania e un numero delle altre disposizioni, e delle regolazioni degli organi statali concernenti i lavoratori distaccati.

In Serbia gli atti seguenti sono applicabili ai lavoratori distaccati: Il Codice di lavoro, il decreto legge sulle condizioni applicabili al distacco temporaneo dei lavoratori all'estero, il decreto legge sull'impiego dei lavoratori stranieri, il decreto legge sulla protezione sul lavoro, Il decreto legge sulla sorveglianza dell'ispettorato di lavoro, il decreto legge sull'assicurazione sociale, Il regolamento del distacco dei lavoratori all'estero.

Nella Spagna un decreto legge specifica la procedura applicabile ai casi del distacco, descritta inoltre nel Codice di lavoro. La legislazione e i contratti collettivi nazionali al livello aziendale si riferiscono ai contratti specifici con i lavoratori, che devono prendere in considerazione anche gli elementi aggiuntivi previsti dalla legge di base.

La terza domanda del questionario è stata formulata nel modo seguente: "Se la direttiva è stata trasposta nella legislazione, i partner sociali hanno introdotto le misure aggiuntive concernenti i lavoratori distaccati nei contratti collettivi?"

I partner dalla Serbia e dalla Spagna hanno detto di sì, mentre gli altri hanno risposto di no. Il partner serbo ha elaborato che i contratti collettivi specificano il diritto alla retribuzione più alta e alla retribuzione oraria speciale, il diritto alla retribuzione più alta per le straordinarie nonché il limite massimo del numero delle straordinarie, il diritto del rimborso dei costi dell'alloggio, il diritto di avere i costi del bordo coperti dal datore di lavoro, il diritto alle diarie, le ferie settimanali e annuali, il diritto di venire a trovare la famiglia alle spese del datore di lavoro una volta ogni mese e gli altri diritti importanti.

Il partner spagnolo ha spiegato che il Codice di lavoro è molto specifico per quanto definisce i diritti dei lavoratori. Comunque, i contratti collettivi introducono gli altri diritti ad esempio: la retribuzione per l'allontanamento dalla famiglia, l'assistenza nella ricerca dell'alloggio, l'assistenza nella ricerca di scuola, l'assistenza riguardante l'allontanamento dalla famiglia, inclusi i biglietti aerei.

In Bulgaria tale prassi non esiste, anche se la legislazione lo permette.

Di conseguenza possiamo concludere che i diritti dei lavoratori non sono generalmente inclusi nei contratti collettivi e i lavoratori distaccati sono effettivamente esclusi dalle regole previste dai contratti collettivi nel maggior parte dei casi. I loro diritti, invece, sono di solito definiti solamente dalla legislazione statale.

La quarta domanda del questionario era la seguente: "I contratti dei lavoratori distaccati contengono alcuni dati aggiuntivi?". Nel caso della risposta positiva, bisognava specificare i dati inclusi nei contratti di lavoro.

I partner della Spagna e della Serbia hanno risposto di sì, mentre gli altri partner non hanno risposto o hanno risposto di no. Il partner dalla Lituania non possiede le informazioni nel merito. Il partner serbo ha ribadito la sua risposta alla domanda precedente, mentre il partner spagnolo ha specificato che i dati aggiuntivi si riferiscono allo stipendio più alto, il bonus della sicurezza sociale, i modelli ufficiali della comunicazione, etc. Certi brani concernenti la retribuzione e l'orario di lavoro fanno anche una parte integrale del contratto di lavoro sottoscritto dai lavoratori distaccati. Il leader di questo progetto, SMH-IS, ha risposto di sì alla

domanda. Prendendo in considerazione la definizione del lavoratore distaccato, distaccando un dipendente all'estero il datore di lavoro deve completare il contratto di lavoro con le altre disposizioni oltre a quelle esistenti, già in vigore nello stato d'origine del datore di lavoro. In Croazia tale contratto deve specificare almeno i dati seguenti:

- 1) il periodo di lavoro all'estero
- 2) l'orario di lavoro
- 3) i giorni liberi dal lavoro e le ferie durante i quali il lavoratore ha il diritto a non lavorare senza perdere la retribuzione
- 4) la moneta nella quale la retribuzione viene pagata
- 5) gli altri ricavi finanziari e non-finanziari ai quali il lavoratore sarà intitolato durante il periodo del distacco all'estero
- 6) le condizioni per il ritorno al paese.

Invece di includere questi dati nel contratto di lavoro, o potenzialmente, nella conferma del contratto di lavoro, esiste una possibilità di riferirsi alla legislazione rilevante, una disposizione, un contratto collettivo o un regolamento di lavoro, se permesso dal diritto di lavoro nello stato d'origine. In Croazia il Codice di lavoro permette alle parti di utilizzare tali pratiche. Comunque, data la mancanza delle disposizioni aggiuntive nei contratti collettivi, salvo le disposizioni legislative trasposte direttamente dai decreti legge ai contratti, le disposizioni contrattuali sono, in effetti, identiche alle disposizioni legislative.

Il datore di lavoro ha un obbligo a fornire al lavoratore una copia di una dichiarazione dell'assicurazione sanitaria, se una disposizione separata prevede l'obbligo di procurare tale assicurazione per il lavoratore, prima del distacco all'estero.

Se il datore di lavoro distacca il lavoratore a una filiale, ai sensi della disposizione riguardante le società commerciali, con una sede legale all'estero, il datore di lavoro può, sulla base di un consenso scritto del lavoratore, distaccare il lavoratore a tale filiale sulla base di un accordo tra i datori di lavoro associati per il periodo massimo di due anni.

Le disposizioni riguardanti il distacco temporaneo tramite un'agenzia di lavoro non si applicano a tali casi, anche se esistono i dubbi se questa soluzione è conforme con la direttiva riveduta. La direttiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio sulle agenzie di lavoro introduce una regola secondo la quale le condizioni fondamentali di lavoro e dell'occupazione applicabile ai lavoratori impiegati dalle agenzie devono almeno uguali a quelle applicabili ai lavoratori impiegati dall'impresa-beneficente. La regola dovrebbe applicarsi ai lavoratori impiegati dalle agenzie del lavoro temporaneo distaccati a un altro stato membro.

Allo stesso tempo la regola corrisponde a uno standard minimo; senza dubbio tutti gli aspetti del lavoro dei lavoratori distaccati, con tutta la loro complessità, dovrebbero essere regolati. Per questo ci riferiamo ai contratti collettivi esistenti a tutti i livelli - questi documenti potrebbero includere le regole più specifiche e dettagliate concernenti i lavoratori delegati. Se la legislazione nazionale lo permette, i diritti dei lavoratori distaccati potrebbero anche essere

definite in un modo preciso nei regolamenti di lavoro, introducendo allo stesso tempo un obbligo di consultare il comitato aziendale oppure il sindacato, cioè i rappresentanti dei lavoratori, sulla materia. Comunque, dalle cattive prassi sappiamo che tali regolamenti sono spesso considerati un segrego dell'impresa e, di conseguenza, sono esenti dall'obbligo di essere consultate, nonostante le disposizioni della direttiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 11 marzo 2002 che introduce il quadro generale per l'informazione e per la consultazione con i lavoratori nella Comunità Europea.

Siamo convinti che è necessario informare i lavoratori anche sulle restrizioni concernenti la prestazione di lavoro all'estero introdotte dalla legislazione del paese ospitante. Il problema è rilevante anche nell'ambito dell'Unione europea, vista la discrezionalità riguardante l'attuazione della direttiva, che va sempre adattata alla situazione locale.

La nostra quinta domanda riguardava la base legale per la conclusione del contratto di lavoro con un lavoratore distaccato (e.g. Il decreto legislativo, il contratto collettivo, etc.). Abbiamo anche chiesto ai nostri rispondenti di aggiungere una breve spiegazione. Quasi tutti i partner hanno puntato sul Codice civile o la legge sui rapporti di lavoro, che sono equivalenti dal punto di vista del livello delle disposizioni e l'applicabilità.

Il partner serbo ha fornito un elenco esaustivo della legislazione discussa già sopra. Tutte queste disposizioni, assieme ai contratti collettivi a tutti i livelli, dal livello aziendale al livello nazionale, servono come una base per concludere i contratti di lavoro.

Il partner spagnolo ha specificato le regole che dovrebbero essere seguite ovunque: il Codice di lavoro come una base per la conclusione del contratto di lavoro, più i contratti collettivi che introducono le condizioni più vantaggiose per i lavoratori distaccati.

Abbiamo anche fatto la sesta domanda, cioè: "Il modulo A1 sull'assicurazione sociale e sanitaria è fornito a tutti i lavoratori distaccati?" Tutti i partner del progetto, salvo il leader dalla Croazia e il partner polacco hanno risposto di sì. Gli accordi internazionali sulla sicurezza sociale, oltre alle disposizioni riguardanti i paesi contrattanti, si riferiscono anche alle persone, specificando il circolo degli individui a cui i diritti conferiti dagli accordi sono applicabili.

Da questa prospettiva possiamo classificare gli accordi in due categorie. La prima comprende i così-detti accordi chiusi, mentre la seconda gli accordi aperti. Gli accordi dalla prima categoria si applicano solamente alle persone che sono i cittadini degli stati contrattanti, i membri delle loro famiglie o, potenzialmente, le persone con lo status di un rifugiato o prive di cittadinanza.

Il secondo gruppo degli accordi sulla sicurezza sociale comprende tutte le persone che hanno lavorato e sono state assicurate in un paese a prescindere della loro cittadinanza e lo status di cittadinanza delle loro famiglie. Dal punto di vista del circolo delle persone, gli accordi chiusi sono restrittivi, perché non comprendono tutte le persone che hanno o hanno avuto lo status di una persona assicurata e possono creare i problemi per quanto riguarda l'esercizio dei diritti.

Tale obbligo è incluso in tutti gli accordi internazionali sull'assicurazione sociale e dipende dal luogo dove il lavoratore presta lavoro. La regola riguarda

l'assicurazione obbligatoria (pensionistica, sanitaria) nello stato dove il lavoratore presta il lavoro. L'obbligo è un risultato dell'applicabilità della legislazione di un paese sul suo territorio. Dal punto di vista dell'obbligo dell'assicurazione, i contratti sull'assicurazione sociale non fanno la differenza tra i vari tipi dell'assicurazione sociale, il che vuol dire che, sostanzialmente, il lavoratore non può pagare solamente i contributi per l'assicurazione sanitaria nel paese dove presta il lavoro e i contributi verso l'assicurazione pensionistica nel paese d'origine. Bisogna sottolineare che l'obbligo di assicurazione in uno stato esenta l'obbligo di assicurazione in un altro stato. Così viene raggiunto uno degli obiettivi degli accordi internazionali concernenti l'assicurazione sociale, cioè possiamo evitare il doppio pagamento dei contributi sociali sulla prestazione di lavoro. In questo senso gli accordi sull'assicurazione sociale, per quanto riguarda l'obbligo di pagare i contributi, hanno lo stesso scopo come le convenzioni per evitare la doppia imposizione dal punto di vista delle tasse.

Anche se l'obbligo d'assicurazione viene determinato sulla base del luogo dove il lavoro viene prestato, gli accordi sulla sicurezza sociale si riferiscono alla legislazione del paese dove il lavoro è prestato per determinare la base dell'assicurazione.

Di conseguenza, gli accordi non introducono delle regolazioni nuovi o speciali, ma solamente coordinano l'applicazione del sistema della sicurezza sociale sulla base della legislazione esistente. Da questo punto di vista gli accordi, anche se il loro obiettivo principale è far possibile usufruire dei diritti all'assicurazione sulla base della prestazione di lavoro e l'assicurazione all'estero, possono anche avere i risultati restrittivi. La situazione non è solamente causata dal fatto che durante i negoziati bilaterali concernenti l'assicurazione sociale (pensionistica) è più facile limitare i diritti delle persone (a questo punto è sempre possibile introdurre le eccezioni motivati dagli interessi dei paesi negozianti), ma anche dalle limitazioni territoriali di alcuni diritti.

Gli accordi internazionali sull'assicurazione sociale, utilizzando l'esempio della Costituzione della Repubblica Croata, appartengono al sistema giuridico e hanno la precedenza rispetto alle leggi ordinari (*lex specialis*). La stessa situazione, cioè la priorità degli accordi internazionali rispetto alla legge nazionale esiste in quasi tutti i paesi dell'Unione europea.

Sostanzialmente tutti gli stati membri dell'Ue e lo stato terzo hanno concluso gli accordi internazionali riguardanti l'assicurazione sociale con gli altri paesi. Comunque, a questo punto affrontiamo il problema delle differenze nei sistemi dell'assicurazione sociale - i lavoratori hanno i diritti diversi durante il periodo del distacco a seconda del paese, il che consideriamo un difetto del sistema degli accordi.

Nel caso di ogni distacco regolato dal Regolamento 883/04 le materie dell'assicurazione sono determinate dagli organi statali, che sono anche competenti per prolungare il periodo del distacco cominciato sulla base di un accordo bilaterale, visto che il Regolamento 883/04 è applicabile alle estensioni dei contratti.

Sulla richiesta del datore di lavoro, gli organi statali competenti per le materie dell'assicurazione pensionistica rilasciano il certificato A1 dopo aver verificato le condizioni del distacco.

Il certificato A1 ha una forma di un modulo unico utilizzato in tutta l'unione europea e conferma il fatto del distacco del lavoratore che è esento dall'obbligo di pagare i contributi nel paese dove presta il lavoro, visto che tali contributi vengono pagati nel paese dell'origine.

Di conseguenza, sulla base di questi principi i contributi sono pagati nel paese d'origine invece che nel paese ospitante.

A questo punto dobbiamo anche ribadire il diritto all'assicurazione sanitaria dei lavoratori distaccati. L'ingresso all'Ue ha anche gli effetti concernenti l'accesso e la portata dell'assicurazione sanitaria durante il distacco. La copertura varia a seconda del territorio ed è diversa negli stati membri dell'Unione Europea, lo Spazio Economico Europeo (Liechtenstein, Norvegia, Islanda) e i paesi fuori dall'UE/SEE con i quali l'Ue ha concluso un accordo internazionale sulla sicurezza sociale regolando gli aspetti dell'assistenza sanitaria) o i paesi fuori dall'UE/SEE con i quali esistono gli accordi in vigore (gli stati terzi). Sia la modalità che la portata dell'assicurazione sanitaria garantita ai lavoratori distaccati dipende dal paese dove il lavoratore è stato temporaneamente distaccato.

Nella parte seguente discuteremo solamente l'assicurazione sanitaria negli stati membri dell'Unione Europea e lo Spazio Economico Europeo, anche se nel contesto della globalizzazione dell'economia gli altri tipi dell'assicurazione sono ugualmente importanti.

L'utilizzo del sistema dell'assistenza sanitaria in uno stato membro dell'UE/SEE dalle persone assicurate in un altro stato membro è regolato dal Regolamento 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (Regolamento 883/04) e il Regolamento 987/2009 del 16 settembre 2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale - un regolamento esecutivo (Regolamento 987/09).

Il Regolamento è applicabile direttamente e completamente, e quindi non deve essere trasposto nella legislazione nazionale. Peraltro gode la priorità rispetto alla legge nazionale. I regolamenti di cui sopra hanno completamente sostituito gli accordi bilaterali sull'assicurazione sociale sottoscritte dagli stati prima del loro ingresso all'UE/SEE. Di conseguenza, sono i regolamenti invece degli accordi ad applicarsi alle materie concernenti l'assicurazione sanitaria tra gli stati membri UE/SEE.

Il Regolamento 883/04 regola il diritto all'assistenza sanitaria nel caso di un soggiorno temporaneo, residenza o lavoro della persona assicurata sul territorio di un altro stato membro UE/SEE e alle procedure sanitarie pianificate. Tutte le disposizioni concernenti l'assicurazione sanitaria durante il soggiorno temporaneo in un altro stato membro sono applicabili anche ai lavoratori distaccati e alle altre persone assicurate nel paese d'origine. Il regolamento 883/04 è applicabile a tutti i cittadini di uno stato membro, le persone prive di ogni cittadinanza e i rifugiati residenti dello stato membro a cui la legislazione di uno o più stati membri è applicabile, e alle loro famiglie.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria è importante che una persona possa essere assicurata solo in uno stato membro UE/SEE, dove si trova anche l'organo d'assicurazione competente.

Nel caso di un lavoratore distaccato, lo stato competente è lo stato dove si trova la sede legale del datore di lavoro che distacca il lavoratore temporaneamente all'estero. Di conseguenza, nel caso di un lavoratore distaccato temporaneamente dal datore di lavoro con la sede legale nel paese d'origine del lavoratore a un altro stato membro, il paese rilevante sarà il paese d'origine, mentre l'organo amministrativo (ministero, l'istituto dell'assicurazione sanitaria), a seconda della legislazione nazionale, sarà l'organo d'assicurazione rilevante nel paese d'origine.

Durante un soggiorno temporaneo sul territorio di un altro stato membro, l'assistenza sanitaria è fornita alla persona assicurata sulla base delle stesse condizioni come nello stato d'origine e alle spese dell'organo d'assicurazione nello stato d'origine. Comunque, a seconda del Regolamento, la persona assicurata può usufruire solamente i fornitori dei servizi sanitari che hanno sottoscritto un accordo rilevante nel quadro del sistema d'assistenza sanitaria statale, il che non include i fornitori privati.

Il diritto all'assicurazione sanitaria di un assicurato è realizzato sulla base della Tessera europea di assicurazione malattia, chiamata in inglese European Health Insurance Card (EHIC). La tessera è rilasciata gratuitamente per un anno, ma per i lavoratori distaccati per il periodo del distacco (non superiore, comunque, a due anni). La notifica del distacco è confermata con il modulo A1 compilato nella parte riguardante l'assicurazione sociale.

Sulla base di questi fatti possiamo concludere che il modulo A1 è il documento cruciale, che viene compilato per ogni lavoratore separatamente.

Abbiamo anche chiesto i partner del progetto chi controlla i contratti di lavoro dei lavoratori distaccati nei loro paesi:

1. I datori di lavoro, che forniscono i contratti ai lavoratori
2. I sindacati
3. Il Comitato aziendale
4. Solo l'ispezione dei lavoro
5. Nessuno
6. Un'altra istituzione

Tramite questa domanda volevamo ricevere l'informazione se i rappresentanti dei lavoratori (i sindacati o i comitati aziendali) hanno qualsiasi possibilità o competenza a controllare o consultare il datore di lavoro riguardo ai contratti di lavoro sottoscritti con i lavoratori distaccati individualmente o in gruppi, che arrivano dagli altri paesi per prestare il lavoro nel paese ospitante. Comunque, i tre partner (Macedonia, Spagna, Lituania) hanno risposto "i datori di lavoro che forniscono i contratti ai lavoratori", il partner serbo e parzialmente lettone hanno specificato "I sindacati", mentre i partner di Spagna, Lituania, Polonia, Italia e anche della Serbia, hanno risposto "Solo l'ispezione di lavoro"; il leader del progetto della Croazia ha risposto "Nessuno", come una risposta aggiuntiva, la Serbia e la Lituania hanno specificato il Ministero di Lavoro, le istituzioni statali e il sindacato. E' particolarmente spiacevole scoprire che i sindacati sostanzialmente non sono in nessun modo coinvolti nella discussione delle

condizioni incluse nei contratti di lavoro dei lavoratori distaccati ai loro paesi. La maggior parte dei datori di lavoro vuole tagliare i diritti dei lavoratori per ottenere un vantaggio competitivo risultante dai bassi costi di lavoro, invece di puntare sull'innovazione che incide sui costi indirettamente. Comunque, la direttiva riveduta specifica che l'armonizzazione dei costi di lavoro è fuori della sua portata e gli suoi obiettivi sono limitati alle attività necessarie per garantire le condizioni adeguate visto i costi di vita e gli standard dello stato ospitante durante il distacco del lavoratore.

Sul mercato interno, caratterizzato dall'alta competitività, la concorrenza si basa sulla qualità dei servizi, sulla produttività, sui costi di cui i costi di lavoro fanno una sola parte, e sull'innovazione.

L'ispezione di lavoro, le istituzioni statali e i ministeri vogliono sentire delle violazioni, ma tutte le infrazioni potenziali devono essere notificate da un lavoratore in persona o dai sindacati come le istituzioni incaricate della tutela dei diritti dei lavoratori. In questo contesto vale la pena menzionare le squadre mobili istituite in alcuni paesi. I lavoratori, specialmente se arrivano dai paesi dove il livello degli stipendi è basso, sono interessati in guadagnare il più possibile per migliorare la propria situazione e per questo è poco probabile che denuncino le infrazioni individualmente. In particolare difficilmente si può aspettare che lo facessero di massa. Come dimostrato dalle risposte, i sindacati tipicamente non hanno l'accesso ai contratti di lavoro e non sono in grado di denunciare le carenze alle istituzioni competenti.

In Croazia un business plan per ogni appalto o contratto include un regolamento di lavoro, inclusa la retribuzione e gli altri costi dovuti ai lavoratori, ma questo documento non è fornito ai comitati aziendali per consultazione.

Di conseguenza possiamo concludere che i lavoratori sono stati lasciati da soli. Questo va contro lo spirito delle direttive che introducono l'obbligo di consultazione con i rappresentanti di lavoratori e contro la direttiva di base. Di sicuro nessun datore di lavoro non osserverà la direttiva riveduta e il principio "la retribuzione equa per il lavoro equo" senza essere controllato. Comunque, per quanto riguarda la pratica croata concernente i cantieri, si sono registrate tante proteste riguardanti le retribuzioni. Nessuna protesta è stata risolta dal tribunale, perché a seconda della legge il tribunale competente a risolvere le controversie riguardanti il distacco e il tribunale nel paese d'origine. In alcuni paesi i costi dei servizi degli avvocati sono alle stelle e quindi i lavoratori rinunciano alle querelle. Per di più, non abbiamo ottenuto il livello di coordinamento sindacale che ci permetterebbe di riconoscere l'iscrizione a un sindacato nel paese d'origine al paese ospitante. E per questo il sindacato rappresenta i propri iscritti gratuitamente o per una tassa simbolica. Così, quando un lavoratore presta il lavoro in un altro paese, continua ad essere un membro del sindacato nel paese d'origine, invece del paese ospitante. Per questo motivo proponiamo l'intensificazione del coordinamento tra i sindacati negli stessi comparti i settori, tipi di attività, professioni, a seconda della loro organizzazione professionale. Proponiamo anche di migliorare il coordinamento tra i datori di lavoro per prevenire o almeno minimizzare i casi della violazione di legge. I datori di lavoro che osservano tutte le disposizioni legali non mirano di sicuro alla concorrenza sleale con le imprese europee a scapito dei lavoratori.

Comunque, bisogna sottolineare che il mercato di lavoro diventa più e più regolato, il che si applica anche ai lavoratori distaccati. Così, quando manca la forza di lavoro, specialmente i lavoratori qualificati, i datori di lavoro nell'Unione europea raramente sfruttano le tutele bassi. Al contrario, in alcuni paesi i diritti dei lavoratori diventano più forti. Ovviamente negli stati dove sia la retribuzione che gli standard sono alti i miglioramenti sono più significativi, ma questo trend è anche ampliato dalla mancanza dei lavoratori nelle certe professioni.

La domanda numero otto: Chi informa il lavoratore sui diritti riguardanti il rapporto di lavoro nello stato al quale il lavoratore è stato distaccato?

1. Il datore di lavoro
2. I sindacati
3. L'organo statale - specifica il nome
3. Le squadre mobili
4. Nessuno, il lavoratore troverà l'informazione sui suoi diritti solamente nel paese ospitante.

I partner hanno offerto le risposte seguenti a questa domanda:

I partner spagnoli e serbi hanno risposto che è il datore di lavoro a informare il lavoratore sui diritti riguardanti il rapporto di lavoro nello stato al quale il lavoratore è stato distaccato. Il partner italiano ha specificato che il lavoratore riceve l'informazione da un organo statale, mentre il leader del progetto della Croazia e i partner di Macedonia e Polonia hanno spiegato che nessuno informa il lavoratore sui suoi diritti nel paese ospitante e il lavoratore impara tutto sul posto, dopo aver arrivato nel paese del distacco.

Le risposte possono suggerire la mancanza del coordinamento tra i sindacati e spesso anche tra i datori di lavoro. Succede spesso che i lavoratori non controllano i siti web dei sindacati nel paese del distacco, anche se ci potrebbero trovare il contratto collettivo, se tale contratto è stato sottoscritto. Le centrali europee dei sindacati spesso pubblicano anche le guide per i lavoratori distaccati disponibili nella lingua inglese e nella lingua del paese ospitante.

La pratica, come confermato da tanti esempi croati, ci dimostra che tipicamente l'ultima risposta si rivela corretta nella maggior parte dei casi. In alcuni casi i lavoratori sono arrivati per lavorare sui cantieri (tipicamente il problema riguardava i lavoratori edilizi) per scoprire che non potevano godere dei diritti su cui contavano. I lavoratori locali hanno informato il loro sindacato, che ha contattato il sindacato nel paese d'origine dal quale i lavoratori sono stati distaccati. Sono state lanciate tante azioni, ma nessuno ha fatto la causa contro il datore di lavoro, perché la procedura si svolge davanti al tribunale del paese dove l'infrazione ha avuto luogo. Alcuni datori di lavoro hanno alzato la retribuzione dei lavoratori migliorando anche l'accesso agli altri diritti monetari, mentre gli altri hanno deciso di non impiegare i lavoratori distaccati dagli stati membri dell'Unione europea e cercare la forza di lavoro ai paesi terzi ai cittadini di quali la direttiva non è applicabile.

Nel questionario S, abbiamo incluso una domanda riguardante gli accordi per la evasione della doppia imposizione, chiedendo i partner a fornirci il numero totale degli accordi e nominare i paesi più rilevanti con i quali tale accordo è stato sottoscritto. I partner hanno deciso di affrontare questo compito in vari modi. Il

partner bulgaro ha specificato gli accordi con le date utilizzando i dati pubblicati dall'Agenzia Nazionale Fiscale della Repubblica Bulgara. Correntemente ci sono 67 accordi in vigore:

La Repubblica Federale della Germania dal 25.01.2011, Austria dal 19.01.2012;

Francia dal 17.12.2005; Romania dal 23.12.2016; Polonia dal 20.02.2005; Grecia dal 22.02.2005; Danimarca dal 22.02.2005. Irlanda dal 22.02.2005; Spagna dal 22.02.2005; Italia dal 22.02.2005; Regno Unito dal 05.02.2016. Estonia dal 31.03.2009; Cipro dal 22.02.2005; Lettonia dal 10.08.2007, Lituania dal 10.08.2007; Portogallo dal 14.02.2005.

Ungheria dal 17.12.2005; Finlandia dal 17.12.2005 Olanda dal 17.12.2005; Croazia dal 17.12.2005; Svizzera dal 21.11.2013; Svezia dal 17.12.2005; Repubblica Ceca da 17.12.2005; Norvegia dal 20.01.2016; Lussemburgo dal 22.02.2005; Macedonia dal 22.02.2005; Malta dal 22.02.2005

Slovacchia dal 17.12.2005, Slovenia dal 17.10.2005; Belgio dal 22.02.2005; Cina dal 22.02.2005; gli Stati Uniti dal 31.03.2009, Canada dal 22.02.2005; Russia dal 14.02.2005;

Libano dal 22.02.2005; Azerbaigian dal 31.03.2009;

Albania dal 22.02.2005; Algeria dal 10.08.2007, Armenia dal 26.01.2011; Bahrein dal 26.01.2011;

Bielorussia dal 22.02.2005; Turchia dal 17.12.2005; Vietnam dal 22.02.2005; Georgia dal 22.02.2005; Egitto dal 22.02.2005; Zimbabwe dal 22.02.2005; Israele dal 22.02.2005; India dal 22.02.2005; Indonesia dal 22.02.2005; Iran dal 10.08.2007; Giordania dal 31.03.2009, Kazakistan dal 22.02.2005, Qatar dal 26.01.2011; Corea del Nord dal 22.02.2005; Corea del Sud dal 22.02.2005, Kuwait dal 22.02.2005; Marocco dal 22.02.2005; Moldavia dal 18.02.2005; Mongolia dal 20.02.2005; gli Uniti Emirati Arabi dal 31.03.2009; Singapore dal 14.02.2005; Siria dal 5; Thailandia dal 17.12.2005; Uzbekistan dal 10.08.2007; Ucraina dal 17.12.2005; la Repubblica del Sud Africa dal 10.08.2007; Giappone dal 20.09.2004.

Il leader del progetto a fornito una lista dei paesi più rilevanti, cioè: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Francia, Irlanda, Germania, Olanda, Slovenia, Svezia; è noto che anche la Croazia ha concluso 59 accordi di questo tipo.

Il partner italiano ha specificato solo i paesi considerati da lui importanti, cioè: Romania dal 2017. I dieci paesi dell'Ue e gli altri paesi europei (in particolare la Svizzera 2016 e Lussemburgo 2015)

Il partner lituano ha fornito l'elenco seguente: 55 paesi in totale, gli stati membri dell'Unione Europea, gli stati scandinavi, Germania, Irlanda, Polonia, etc.

Il partner polacco ha specificato che la Polonia ha concluso gli accordi con 89 paesi, tra cui i più importanti con Danimarca, Ungheria, Regno Unito, Francia, Olanda, Germania etc.

La Serbia ha specificato solamente i paesi più importanti; il numero totale degli accordi non è conosciuto. I paesi più rilevanti sono: Germania, Slovenia, Slovacchia e gli altri.

La Spagna, come la Bulgaria, ha fornito una lista degli accordi per evitare la doppia imposizione. Albania, Germania, Andorra, Arabia Saudita, Algeria, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Barbados, Belgio, Bolivia, Bosnia, Brasile, Bulgaria, Canada, Qatar, Repubblica Ceca, Chile, Cina, Cipro, Columbia, Corea del Sud, Costa Rica, Croazia, Cuba, Danimarca, Ecuador, Egitto, Emirati Arabi, Slovacchia, Slovenia, Stati Uniti, Estonia, Filippine Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Olanda, Ungheria, India, Indonesia, Iran, Irlanda, Islanda, Israele, Italia, Giamaica, Giappone, Kazakistan, Kuwait, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Macedonia, Malesia, Malta, Marocco, Mexico, Moldavia, Nigeria, Norvegia, Nuova Zelanda, Oman, Pakistan, Panama, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Dominicana, Romania, Russia, El Salvador, Senegal, Serbia, Singapore, Africa del Sud, Svezia, Svizzera, Thailandia, Trinidad Tobago, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela, Vietnam. In totale la Spagna ha concluso 89 accordi per evitare la doppia imposizione.

LA RILEVANZA DEGLI ACCORDI PER EVITARE LA DOPPIA IMPOSIZIONE

La retribuzione dei lavoratori è tassabile a seconda della legge nazionale in vigore nel paese d'origine, a prescindere dal fatto se lo stipendio è disborso nel paese d'origine o nel paese ospitante: la fonte di reddito è la stessa ed è tassabile nello stesso modo, come la retribuzione per la prestazione di lavoro. L'ingresso all'Unione europea non incide sulla tassazione della retribuzione rispetto alla legislazione nazionale nel paese d'origine. Come prima, se un paese ha concluso con un altro paese un accordo per evitare la doppia imposizione, gli accordi internazionali hanno la precedenza rispetto alla legislazione nazionale sulla tassazione.

Ad esempio, la Croazia ha concluso gli accordi internazionali per la evasione della doppia impostazione con 54 paesi, di cui 24 sono gli stati membri dell'Unione europea, mentre tre paesi appartengono allo Spazio Economico Europeo (SEE). Alcuni di questi accordi sono stati assunti nel processo di successione dal paese che precedeva l'esistenza della Croazia. Lo stesso si applica anche agli stati correntemente nel processo dei negoziati riguardanti l'ingresso all'Unione europea, e quindi vale la pena sottolineare questo aspetto, specialmente nel contesto del nostro progetto, visto che abbiamo gli stati candidati tra i nostri partner.

Anche se tutti gli accordi contengono le clausole simili concernenti la tassazione dei redditi, come sottolineato durante le nostre conferenze, applicando le disposizioni di un accordo specifico bisogna riferirsi alle regole concernenti il lavoro dipendente.

In questi accordi la retribuzione di questo titolo figura sotto i vari, ma simili nomi, come:

"Il lavoro dipendente", "l'attività dipendente svolta personalmente" o "il rapporto di lavoro" etc. Sulla base delle clausole di base di questi accordi, la retribuzione e i redditi simili ottenuti dal residente del paese contrattante dal lavoro, sono tassabili solo in questo paese, salvo i casi quando si parla di un lavoro dipendente in un altro paese contrattante. Il reddito di tale lavoro può essere tassato in questo secondo paese.

Se il reddito sarà tassato nello stato del residente (lo stato d'origine) o nello stato al quale il lavoratore è stato distaccato è definito in tre disposizioni che introducono i tre fattori seguenti.

Questi fattori includono: 1. Il periodo di lavoro non superiore a 183 giorni nel distacco (varia a seconda del paese);

2. La retribuzione è pagata dal datore di lavoro nel paese d'origine o dal datore di lavoro nel paese ospitante ma a carico del datore di lavoro nel paese d'origine; 3. La retribuzione non è considerata un costo dell'ente organizzativa o della sede posseduta dal datore di lavoro nel paese ospitante. Nel maggior parte dei paesi la retribuzione è tassata nel paese d'origine se il periodo di 183 si comincia e finisce nell'anno civile o nell'anno fiscale. A questo punto bisogna far attenzione all'anno fiscale che può cominciarsi e concludersi ai tempi diversi a seconda del paese. In alcuni paesi l'anno fiscale coincide con l'anno civile. In altri paesi l'anno fiscale si comincia il 1 luglio e finisce il 30 giugno dell'anno successivo; i termini possono essere ancora diversi, ma non coincidono con l'anno civile.

Per dirlo semplicemente, se il paese d'origine ha concluso un accordo per evitare la doppia imposizione con un altro paese, la differenza nelle tasse è pagata dal lavoratore nel paese d'origine se la tassa dell'imposizione applicabile nel paese del distacco è più bassa di quella applicabile nel paese d'origine. Per calcolare la tassa dalla retribuzione (reddito del lavoro dipendente) si prende anche in considerazione il fatto se l'anno fiscale nel paese d'origine coincide con l'anno civile oppure no. Di solito i lavoratori ignorano questo fatto fino al momento al quale ricevono una lettera con una decisione dall'Agenzia Fiscale che specifica il così detto "debito fiscale" per l'anno civile. Il debito fiscale va pagato entro 8 giorni, e il ricorso contro la decisione non lo sospende. E quindi spesso i lavoratori devono affrontare queste spiacevoli "sorprese" cioè le lettere con le cifre da pagare nel paese d'origine, a causa delle quote più alte della tassazione.

Alla fine bisogna sottolineare che, in generale, i contenuti degli accordi sono quasi identiche e basate sullo stesso modello, e quindi non ci saranno tante differenze tra un accordo con Croazia e quello con la Germania. Comunque, come abbiamo concluso durante il nostro incontro, questo fatto facilita il controllo della loro applicazione.

Quindi nel nostro questionario volevamo anche chiedere i partner a fornirci le informazioni riguardanti le aliquote fiscali nei nostri paesi partecipanti. Se avessimo ricevuto i dati appropriati, sarebbe stato possibile compilare una tabella con le aliquote fiscali applicabili ai redditi in paesi particolari. Comunque, non abbiamo ricevuto le risposte a questa domanda, oppure abbiamo ricevuto i dati diversi dai partner. Alcuni partner hanno solamente fornito il totale cuneo fiscale, senza specificare i contributi o le tasse. Le dati anche non contengono l'informazione sui crediti d'imposta che esistono in tanti paesi, Croazia inclusa. Certi partner hanno solamente specificato le aliquote. Secondo noi sarebbe più utile muoversi nell'ambito dei dati più standardizzati. Forse, utilizzando l'esempio della Croazia, possiamo analizzare l'obiettivo di questa domanda e la diversità dei risultati, che possiamo ottenere a seconda della scelta dei dati. Qui utilizzeremo la retribuzione lorda di 6000 EUR, specificando tutti gli elementi della busta paga.

Retribuzione lorda	51.000,00 HRK	Cioè 6000 EUR	1€=7,5 HRK			
Il contributo pensionistico - pilastro 1	7.650,00 HRK		tasso	15,0%		
Il contributo pensionistico - pilastro 2	2.550,00 HRK		tasso	5,0%		
Reddito	40.800,00 HRK					
Detrazione personale	3.800,00 HRK		Fattore	1	Base	2.500,00 HRK
Base tassabile	37.000,00 HRK					
Imposta - tasso 24%	7.200,00 HRK		tasso	24,0%	Base	30.000,00 HRK
Imposta - tasso 36%	2.520,00 HRK		tasso	36,0%	Base	7.000,00 HRK
Imposte in totale	9.720,00 HRK					
Imposta locale	1.749,60 HRK		tasso	18,00%	Base	9.720,00 HRK
Le imposte e l'imposta locale in aggregato	11.469,60 HRK					
La retribuzione netta:	29.330,40 HRK					
Retribuzione lorda	51.000,00 HRK					
Contribuzione per l'assicurazione sanitaria	8.415,00 HRK		tasso	16,5%		
La retribuzione - il costo totale	59.415,00 HRK		Fattore	2,03		

La domanda riguardava le aliquote fiscali, che in Croazia sono al livello del 24% e 36%.

Alla fine, per sapere dove si possono trovare tutti i calcoli e com'è la struttura della busta paga nei paesi partner, abbiamo posto una domanda: "Il datore di lavoro registra la struttura della busta paga dei lavoratori distaccati nel sistema IMI?"

I partner serbi e italiani hanno risposto di "NO", mentre gli altri partner hanno scelto l'opzione "Non lo so, perché non ho le informazioni rilevanti". A questo punto bisogna sottolineare i contenuti della direttiva riveduta e cominciare dal periodo del distacco di un lavoratore.

Gli elementi della retribuzione per il lavoro a seconda della legislazione nazionale o i contratti collettivi in vigore dovrebbero essere chiari e trasparenti a tutti i fornitori di servizi. E quindi ragionevole obbligare tutti gli stati membri a pubblicare gli elementi della busta paga sulla pagina web prevista dalla direttiva riveduta.

Nel dibattito sulla direttiva riveduta è stata posta una domanda riguardante il periodo del distacco, cioè se parliamo dei 12 mesi con la possibilità di prolungare il periodo del distacco o del periodo di 24 mesi. La durata del periodo del distacco è specificata nel contratto di lavoro e nella legislazione rilevante, e dipende dal lavoratore. Il periodo del distacco dovrebbe anche essere analizzato dal punto di vista della direttiva 96/71/CE e regola i tre tipi del distacco: la fornitura diretta dei servizi dell'impresa nel quadro di un contratto per la fornitura dei servizi, il distacco

nel contesto di uno stabilimento o un'impresa che appartiene allo stesso gruppo (il distacco entro il gruppo) e finalmente il distacco dai lavoratori da un'agenzia di lavoro con la sede legale in un altro stato membro. Il nuovo articolo 2a è stato aggiunto alla sezione 1 della Direttiva. Questo articolo specifica il codice di lavoro applicabile ai lavoratori distaccati se la durata prevista o effettiva del distacco è oltre 24 mesi. Comunque, la fine del periodo della fornitura dei servizi non è messa in discussione. La Corte dell'Unione europea ha ribadito tante volte che la differenza tra la libertà di stabilimento e la libertà dei servizi dovrebbe essere specificata caso per caso, prendendo in considerazione non solo il periodo, ma anche la frequenza, la ciclicità e la continuità della fornitura dei servizi.

Di conseguenza articolo 2a paragrafo 1 della direttiva si applica quando il previsto periodo del distacco o il periodo effettivo del distacco durano oltre 24 mesi. In entrambi i casi lo stato membro d'origine è lo stato dove il lavoro viene abitualmente prestato. Il Regolamento Roma I prevede che il codice di lavoro dello stato membro d'origine è applicabile ai contratti di lavoro dei lavoratori distaccati se nessuna delle parti ha scelto un'altra regolazione. Comunque, se le parti hanno scelto un altro codice, il lavoratore non può perdere le tutele garantite dalla legge di cui applicazione può essere esente sulla base di un accordo.

Per eliminare i casi dell'evasione della legge e nei casi dello scambio dei lavoratori per svolgere lo stesso compito, per calcolare il periodo del distacco bisogna prendere in considerazione il periodo totale del distacco di tali lavoratori. Questa regola si applica ogni volta quando il periodo cumulativo del distacco è oltre 24 mesi, ma solamente rispetto ai lavoratori distaccati per almeno sei mesi, per assicurare l'osservanza del principio di proporzionalità. Visto la situazione e mirando sul massimo coinvolgimento nell'osservanza della direttiva pensiamo che il periodo del distacco con sia decisivo per l'applicabilità delle disposizioni generali; i comparti dovrebbero avere la possibilità di analizzare la propria situazione e i lavoratori il diritto ad esprimere la propria intenzione concludendo i contratti di lavoro.

La retribuzione dei lavoratori distaccati è un problema molto più complesso, dove rischiamo l'abuso da parte dei datori di lavoro, specialmente quando i lavoratori provenienti dai paesi con le retribuzioni bassi sono distaccati ai paesi dove la retribuzione minima è relativamente alta, o dove i lavoratori distaccati non possono usufruire delle altre prestazioni specificate nella legge o nei contratti collettivi nel paese d'origine. I lavoratori non retribuiti adeguatamente sono scontenti e possono essere meno efficaci; ma comunque il basso costo di lavoro aiuta i datori di lavoro ad aumentare i ricavi. Sono anche tanti che non osservano la direttiva o decidono di lasciare un paese per sostarsi allo stato dove i lavoratori guadagnano meno. Questo fenomeno riguarda in particolare il distacco dall'Europa orientale all'Europa centrale ed occidentale. In questo contesto è particolarmente importante osservare la direttiva riveduta. Per di più, se i datori di lavoro assumono i costi di lavoro bassi utilizzando lo distacco per vincere gli appalti, la procedura ha un impatto negativo sulla concorrenza e porta gli svantaggi alle imprese che rispettano pienamente la direttiva per quanto riguarda la retribuzione. Bisogna sottolineare che sul mercato unico molto competitivo i fornitori di servizi concorrono sulla base di costi di lavoro, ma anche produttività, efficacia, qualità ed innovazione. Bisogna incentivare i datori di lavoro a puntare anche su questi elementi della competitività, oltre ai salari. Siamo convinti che i datori di lavoro che

vogliono osservare la legge rimarranno anche i partner del dialogo sociale con i sindacati, lavorando insieme per risolvere la questione dello status dei lavoratori, specialmente visto il contesto corrente della mancanza dei mani sul mercato di lavoro. Le associazioni datoriali non hanno espresso l'entusiasmo verso le proposte contenute nella direttiva riveduta. Comunque, al livello aziendale i sindacati e il datore di lavoro devono definire, nei contratti collettivi o i contratti individuali del lavoro, i diritti e gli obblighi dei lavoratori durante il loro distacco all'estero. Appoggiamo i contratti collettivi al livello aziendale, che possono contenere le disposizioni molto specifiche al contesto di un'impresa particolare. I contratti collettivi settoriali non devono riferirsi al distacco, visto che sono applicabili a tutte le imprese nel settore a cui si riferiscono. Alcune imprese non saranno interessate in questa materia, visto che non tutti i datori di lavoro distaccano i lavoratori all'estero.

In ogni caso l'obiettivo della direttiva riveduta è quello di definire le regole della retribuzione per il lavoro nell'ambito degli stati membri a seconda della legislazione e delle pratiche. Comunque, la legge nazionale concernente la retribuzione per lavoro applicabile ai lavoratori distaccati deve prendere in considerazione la tutela dei lavoratori distaccati senza creare una barriera sproporzionata alla fornitura transfrontaliera dei servizi. Gli elementi della retribuzione per il lavoro a seconda della legislazione nazionale o i contratti collettivi in vigore dovrebbero essere chiari e trasparenti a tutti i fornitori di servizi. E quindi ragionevole obbligare tutti gli stati membri a pubblicare gli elementi della busta paga sulla pagina web prevista dalla direttiva riveduta. Bisogna sottolineare la mancanza delle statistiche concernenti i lavoratori distaccati al livello nazionale. I datori di lavoro possiedono i dati concernenti i lavoratori distaccati, ma non sono pronti ad rivelarle ai rappresentanti dei lavoratori (i sindacati e i comitati aziendali).

Per di più, la direttiva richiede l'introduzione delle misure - le disposizioni amministrative, i contratti collettivi etc. - per prevenire l'evasione delle regole sull'occupazione concernenti, soprattutto, la retribuzione. Dove la retribuzione per lavoro è regolata al livello nazionale, lo stato membro può applicare tali regole senza discriminazione alle imprese che distaccano i lavoratori al suo territorio a patto che tale legislazione non introduca una barriera sproporzionata alla fornitura transfrontaliera dei servizi.

Oltre alla retribuzione, un altro provvedimento importante della direttiva riveduta specifica che la retribuzione per lavoro include tutti gli elementi della busta paga considerati obbligatori sulla base della legislazione nazionale, delle decisioni o regolamenti amministrativi, i contratti collettivi o i risultati del arbitrato, universalmente applicabili o, se un sistema della pubblicazione dei contratti collettivi o dei risultati del arbitrato non esiste, sulla base degli altri contratti collettivi o dei risultati dell'arbitrato nello stato membro al quale il lavoratore viene distaccato.

Prendendo questa circostanza in considerazione, riferiamo i lavoratori e i datori di lavoro ai contratti collettivi, ai giudizi dei tribunali, anche quelli che riflettono una pratica giudiziaria e ai documenti simili per analizzare i diritti dei lavoratori nel paese ospitante ed evitare i conflitti. Questo si applica non solo alla retribuzione dei lavoratori, ma anche a tutti gli altri elementi del reddito percepito per la prestazione del lavoro. Come un esempio possiamo discutere la questione dei costi del trasporto al e dal lavoro, la retribuzione per le straordinarie, per il

lavoro di notte, il lavoro durante i giorni festivi, le ferie pagate etc. Bisogna anche menzionare il fatto che i lavoratori sono meno soddisfatti dal lavoro se guadagnano oltre ai minimi ma sotto la media del paese o se i loro diritti sono limitati e non godono gli stessi privilegi come nel paese d'origine.

La direttiva raccomanda la trasparenza, e quindi gli stati membri dovrebbero pubblicare gli elementi della busta paga come previsto dall'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE sulla pagina web ufficiale.

Alla fine bisogna sottolineare che i rappresentanti dei sindacati nel progetto appoggiano l'approccio basato sulla retribuzione equa per il lavoro equo anche se sono consapevoli del fatto che i lavoratori dagli stati membri più poveri o provenienti da fuori dell'Ue hanno i redditi più bassi nel paese d'origine e il reddito minimo di uno stato membro occidentale per loro significa un miglioramento rilevante della retribuzione. Comunque, non possiamo permettere l'evasione della direttiva e il trattamento non-equivo dei lavoratori.

Sia i datori di lavoro che i lavoratori hanno espresso la voglia di collaborare, invitando anche la partecipazione dei rappresentanti dei governi.

L'ultima domanda che abbiamo posto si riferiva all'osservanza del principio: "La retribuzione equa per il lavoro equo".

I partner serbi e lituani sono convinti che la regola viene seguita, i partner di Macedonia e Polonia hanno risposto di "NO", mentre secondo i partner spagnoli e italiani la regola è seguita parzialmente, aggiungendo che il principio "la retribuzione equa per il lavoro equo" non viene seguita rispetto alle donne e le persone con gli obblighi familiari, a prescindere del settore. Di conseguenza possiamo concludere che il diritto alla retribuzione equa rimane ignorato.

A POSTO DELLE CONCLUSIONI

1. Vista la discussione delle conclusioni parziali di cui sopra, non è necessario ripeterle. Comunque, vogliamo cogliere questa occasione a ringraziare tutti i partner del progetto che hanno fornito le relazioni nazionali sulle attività nazionali, e tutti i partner che hanno risposto al questionario, perché senza il loro contributo non sarebbe stato possibile fare qualsiasi sintesi oltre al commentario teorico alla direttiva. La pratica è un completamento necessario alla teoria - senza la pratica la teoria è difficile a capire. E per questo vorrei ringraziare tutti per la partecipazione e il loro contributo al progetto.
2. Il nostro progetto è molto rilevante, e ci ha muniti con gli strumenti per continuare i nostri lavoro riguardanti l'attuazione della direttiva e della direttiva riveduta al livello nazionale, inclusi i contratti collettivi di tutti i livelli e i contratti individuali dei lavoratori distaccati. Con questo scopo in mente abbiamo preparato una presentazione sulla direttiva e una guida per i lavoratori distaccati che contiene il minimo dei documenti che il lavoratore distaccato dovrebbe ricevere. Alle fine abbiamo preparato anche questa pubblicazione finale, che tratta delle buone e cattive prassi rivelatesi in alcuni paesi.
3. Speriamo che i partner continuino le attività al livelli tripartite e bilaterale per assicurare la piena attuazione della direttiva e soddisfare gli interessi di tutti i partner sociali dei paesi partecipanti del progetto.
4. Nel caso della continuazione del progetto, bisogna intensificare le attività nazionali, per diffondere l'informazione concernente la direttiva e la sua applicabilità tra i lavoratori.
5. Il flusso dei lavoratori in Europa e in mondo non è niente di nuovo. Nei paesi dei partecipanti del progetto questo flusso ha una storia di centinaia di anni. Comunque, con la globalizzazione dell'economia il movimento dei lavoratori si è intensificato. E con questo fenomeno siamo costretti a farci una domanda se tutti di questi lavoratori hanno gli stessi diritti, e in particolare se ricevono la stessa retribuzione rispetto alla retribuzione percepita dal lavoratore locale, inclusi gli vari elementi a cui si riferisce la direttiva.

91/56 -

96/2016



With financial support from 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.

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.