

Nuove regole per i distacchi internazionali di personale in ritardo

La direttiva 957/2018 sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi è ancora in corso di recepimento in diversi Paesi

/ **Marcello ASCENZI**

L'art. 3 della direttiva 957/2018 ha individuato nel **30 luglio 2020** la data ultima per il recepimento delle modifiche alla direttiva [71/96](#) relativa al **distacco** dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, ma in alcuni Paesi, Italia compresa, è ancora in attesa di trasposizione.

La nuova direttiva, nel garantire **maggiori diritti** ai lavoratori distaccati in ambito europeo nel rispetto del principio "a lavoro uguale deve spettare nello stesso luogo salario uguale", interviene nel complesso percorso di bilanciamento della tutela della libertà di circolazione dei servizi e dei diritti dei lavoratori. Se in un primo momento, complice la giurisprudenza della Corte di Giustizia, tale equilibrio risultava "sbilanciato" verso le esigenze dei datori di lavoro, nel tempo si è cercato di garantire maggiormente il lavoratore, dapprima con la direttiva [67/2014](#) e, da ultimo, con la direttiva [957/2018](#).

In estrema sintesi si prevede, in base al principio di parità di trattamento, che ai lavoratori distaccati siano garantiti alcuni dei trattamenti previsti per i **dipendenti locali** dalle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, da contratti collettivi o da arbitrati di applicazione generale o applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito territoriale o nella categoria professionale, da contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale.

La parità di trattamento, in particolare, dovrà essere garantita in relazione al **periodo massimo di lavoro**, riposi, congedi annuali retribuiti, retribuzione, straordinari, salute e sicurezza sul lavoro, maternità, alloggio e indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori qualora si debbano recare in un luogo lontano rispetto all'abituale sede di lavoro presso cui sono distaccati. Le indennità specifiche del distacco vengono considerate parte della retribuzione, purché non siano versate a titolo di rimborso spese; se la loro natura non è determinata nelle condizioni di lavoro e di occupazione, l'intero ammontare sarà considerato rimborso, quindi non parte della retribuzione, superando così l'incertezza relativa alla determinazione della retribuzione da garantire.

Per assicurare la trasparenza sul trattamento previsto da ogni singolo Stato e facilitare l'applicazione della disposizione, i Paesi dovranno pubblicare in un unico **sito web istituzionale** le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione compresi gli elementi costitutivi della retribuzione.

Infine, se la durata del distacco supera i 12 mesi, prorogabili eccezionalmente su istanza a 18, saranno applicabili al dipendente in distacco tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste per il personale locale con l'esclusione delle regole sulla **cessazione del rapporto** di lavoro e relativo accordo di non concorrenza e delle regole sui regimi pensionistici integrativi. Per il computo dei richiamati 12 mesi, nel caso un dipendente in distacco sia sostituito da un altro dipendente in distacco, si dovrà tenere conto della somma dei periodi di presenza dei due dipendenti.

Le regole che trovano applicazione al superamento del periodo di 12/18 mesi non hanno impatto sulla legislazione previdenziale, rimanendo **invariate** le disposizioni del regolamento [883/2004](#).

Tra i Paesi che hanno già recepito la direttiva si richiamano la Repubblica Ceca, Belgio, Germania, Lussemburgo, Slovacchia, Svezia, Estonia, Malta, Lituania, Olanda, Francia. In quest'ultimo Paese, tra i primi a recepire la direttiva con ordinanza del 21 febbraio 2019 n. 116, l'attuazione non dovrebbe avere impatti estremamente rilevanti, in quanto la normativa già prevede che al personale distaccato sia garantito il salario minimo e ulteriori elementi salariali stabiliti dalla legge o contrattazione collettiva, quindi il recepimento delle normative, obbligando a garantire la remunerazione minima (non il semplice salario), aggiunge il diritto del dipendente distaccato ad avere una **remunerazione** che sia almeno pari al salario minimo più i premi di risultato previsti dalla contrattazione collettiva.

Le frizioni in seno all'Unione europea collegate all'emanazione della direttiva [957/2018](#) hanno trovato concreto riscontro nei ricorsi promossi presso la Corte di Giustizia da Ungheria e Polonia nelle cause C-620/18 e C-626/18, che hanno richiesto l'annullamento o modifica della direttiva, in quanto, fissando di fatto gli importi dei salari da corrispondere, deve considerarsi contraria al principio di libertà di stabilimento, comportando tra l'altro costi amministrativi che finiscono per annullare il vantaggio competitivo dei Paesi con costi del lavoro minori. In merito l'Avvocato generale, nelle Conclusioni relative alle cause [C-620/18](#) e [C-626/18](#), ha proposto alla Corte di **respingere** i ricorsi non ritenendo fondati i motivi, in quanto la novazione, rappresentando un adeguamento della direttiva 96/71 all'evoluzione del mercato del lavoro, impedisce la concorrenza sleale fra le imprese derivante dai diversi livelli di tutela esistenti fra gli Stati membri.