



Labour Mobility Package

Contributo della Confederazione Europea dei sindacati

(traduzione dall'inglese a cura di Arianna Torre)

PREMESSA METODOLOGICA

Il principio della libera circolazione delle persone vige nell'Unione e nella Zona Economica Europea. Per il lavoratore Europeo, ciò significa che lui\lei ha il diritto di spostarsi in un altro Stato Membro per lavoro o per cercare lavoro. Così facendo, lui\lei può aspettarsi maggior libertà di circolazione e miglior protezione rispetto ad altri lavoratori che non sono cittadini europei.

La CES rappresenta la libera e corretta mobilità per tutti. Con le sue corrette e libere condizioni, è una grande opportunità di sviluppo personale, economico e sociale per i cittadini e i lavoratori europei.

Nonostante esista un quadro giuridico europeo per la libera circolazione dei lavoratori, sono presenti ancora alcuni ostacoli per quanto riguarda la maniera in cui i cittadini si spostano in altri Stati Membri, soprattutto per ragioni di lavoro. I lavoratori mobili spesso sono vittime di esperienze discriminanti e di disparità di trattamenti, soprattutto nei campi riguardanti la previdenza sociale, le condizioni di lavoro e i salari, l'accesso a sussidi pubblici e all'educazione, le imposte, ecc. I lavoratori frontalieri riscontrano particolare discriminazione soprattutto per quanto riguarda le loro condizioni, non propriamente protette, riconosciute o ben definite.

I lavoratori mobili si scontrano con un quadro giuridico molto complesso. La legislazione Europea e le norme, nonostante il loro "prestigio" e la loro dimensione, hanno delle intenzioni relativamente modeste. Molto spesso diverse leggi e norme nazionali degli Stati Membri rimangono in gran parte "al loro posto". Il solo scopo a livello europeo, è quello di stabilire un numero base di diritti, e coordinare i differenti quadri legislativi in un numero di zone. Non vi è l'intenzione di armonizzare e/o standardizzare la legislazione nazionale.

L'effetto pratico per il lavoratore mobile è che i suoi diritti e i suoi obblighi non siano solamente garantiti dalle norme e dalla legislazione Europea. Continuano ad essere stabiliti però dalla legislazione nazionale del proprio paese o dei paesi di residenza e di lavoro. In una zona dove è importante per i lavoratori mobili, la dimensione Europea ha uno scarso impatto: le imposte. Finora vi è una totale assenza di un coordinamento Europeo. Dunque i centinaia di accordi fiscali bilaterali designati al fine di prevenire la doppia tassazione, con un reciproco accordo tra gli Stati Membri, restano in piena attività.

Negli ultimi anni, abbiamo assistito ad una corsa in propaganda, contro i cittadini e i lavoratori mobili dell'UE e contro presunti abusi da parte dell'Ue e della legge nazionale per le indennità sociali legate al diritto per la libera circolazione. Questo ha colpito molti Stati Membri Europei e/o le amministrazioni locali pubbliche per limitare l'accesso ai cittadini\lavoratori mobili a queste indennità, per cacciarli dal loro territorio che funge da paese ospitante, e per perseguirli e/o discriminarli a seconda della loro nazionalità.

Tutto ciò è particolarmente serio quando accade ai lavoratori che hanno perso il lavoro e non hanno il diritto di beneficiare dei sussidi sociali e di disoccupazione che loro (o i loro datori di lavoro) hanno pagato attraverso dei contributi previdenziali.

Questi comportamenti sono in contraddizione con la legge Europea e le disposizioni del TFUE¹. Oltretutto esistono alcune prove statistiche riguardo questi abusi che accadono in ogni Stato Membro dell'UE; soprattutto limitati a specifici gruppi di persone o di individui, e dovuti nella maggior parte dei casi a delle carenze nella legislazione nazionale.

Inoltre, alcuni abusi vengono fatti proprio dai datori di lavoro, soprattutto nel distacco dei lavoratori, attraverso una concorrenza sleale sul contributo sociale.

Secondo questo quadro:

¹ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

1. La CES invita la Commissione Europea a chiarire prima di tutto le sue intenzioni e i suoi obiettivi riguardo l'emissione di un Pacchetto Mobilità.
2. Il Pacchetto Mobilità ha prima di tutto lo scopo di rinforzare il diritto di libera circolazione, di eliminarne gli ostacoli, e di implementare la piena uguaglianza dei trattamenti sotto tutti gli aspetti, in modo da prevenire il dumping sociale e qualsiasi tipo di competizione sleale legata alla mobilità.
3. La CES pensa che questi presunti abusi non possano essere le basi o il principale obiettivo per cui fare ogni volta una revisione della Norma 883\2004 e 987\2009, ma piuttosto servano a rinforzare le norme già esistenti, monitorando il loro corretto adempimento a livello nazionale e migliorando il coordinamento delle ispezioni a livello europeo. La CES inoltre chiede alla Commissione Europea di considerare tutto ciò quando inizierà il processo di revisione.
4. Oltretutto la CES invita la Commissione a fornire un'analisi approfondita delle reali cifre riguardanti l'attuazione del diritto di libera e corretta circolazione, gli ostacoli esistenti e i possibili abusi legati alla previdenza sociale nel quadro della mobilità.

La nuova Direttiva 2014\54\UE per assicurare una miglior applicazione a livello nazionale dei diritti dei cittadini Europei di lavorare in un altro Stato Membro.

Il 14 Aprile 2014 il Consiglio ha adottato una nuova Direttiva per assicurare una migliore applicazione a livello nazionale, dei diritti dei cittadini Europei di lavorare in altri Stati Membri. Lo scopo delle nuove norme era coprire la lacuna tra i diritti che si dovrebbero avere e quelli che realmente si hanno, così da rendere più semplice alle persone ricercare un lavoro in un altro paese, esercitando a pieno i loro diritti.

Lo scopo della Direttiva è quello di rimuovere gli ostacoli esistenti nella libera circolazione dei lavoratori, come la mancanza di consapevolezza delle norme dell'UE che vi sono fra lavoratori privati e pubblici, o le difficoltà che i cittadini mobili devono affrontare per ricevere informazioni ed assistenza quando si trovano nei Paesi Membri ospitanti. Per superare queste barriere e prevenire ogni forma di discriminazione, la Direttiva richiederà agli Stati Membri di assicurare:

- a. Uno o più organismi a livello nazionale, che si occuperanno di supportare e fornire assistenza legale ai lavoratori migranti dell'UE, facendo valere i loro diritti.
- b. Un'efficace protezione legale dei loro diritti (compresi per esempio quelli sulla protezione dalla persecuzione, dei lavoratori migranti dell'UE che cercano di far valere i loro diritti).
- c. Maggior facilità ad accedere alle informazioni, in più di una lingua europea, sui diritti di cui godono sia i lavoratori migranti dell'UE che chi è in cerca di lavoro.

In ogni fase del processo di negoziazione della proposta della Direttiva noi abbiamo insistito da un lato a rafforzare il ruolo fondamentale delle parti sociali, dall'altro di tenere conto delle specificità dei lavoratori frontalieri.

Infatti le parti sociali forniscono informazioni, assistenza e consigli ai cittadini e i lavoratori mobili dell'UE, e in molti paesi anche specifici servizi e sussidi sociali.

1. Pertanto la CES invita la Commissione Europea, mentre sta avviando il Pacchetto Mobilità, di considerare a pieno il ruolo delle parti sociali, a livello sia Europeo, che nazionale, locale e transnazionale.
2. La CES invita inoltre la Commissione Europea ad assicurare coerenza tra ogni revisione della suddetta Norma e nella disposizione della Direttiva 2014\54\UE.

A. REVISIONE DELLA NORMA 883\2004 E 987\2009 SUL COORDINAMENTO DEI SISTEMI DI PREVIDENZA SOCIALE.

In generale

Il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale ha già subito abbastanza cambiamenti e adattamenti nel corso di decenni. La più recente riforma sostanziale è l'entrata in vigore di nuove Norme: 883\2004 e 987\2009.

Il controllo di queste nuove norme si svolge tra l'altro, nei due Comitati Consultivi a livello europeo con i rappresentanti delle parti sociali. Uno dei rapporti, presentato dal Comitato Consultivo, sul coordinamento della previdenza sociale, ha giustamente osservato quanto segue:

“Le Norme di Coordinamento non sono più le uniche risorse ad occuparsi della previdenza sociale dei lavoratori migranti. Infatti, la Norma di Coordinamento funziona all'interno di un ampio contesto dell'Unione Europea, con una crescente consapevolezza di un mercato interno. Questo conduce ad un aumento della migrazione, caratterizzata da nuovi schemi, tra cui i lavoratori migranti temporanei e la

migrazione di varie persone, da quelle economicamente attive ai tradizionali migranti.” In altre parole il coordinamento della previdenza sociale è inserito in un contesto nel quale il processo di europeizzazione sta attualmente diminuendo i suoi confini tradizionali geografici, politici e giuridici; e allo stesso tempo i governi degli ultimi 20 anni hanno portato alla creazione di ostacoli e barriere alla mobilità dei diritti, attraverso un’alternata serie di misure di regolazione e di deregulation.

Tali interventi hanno portato non solo ad ostacoli sul diritto di una corretta e libera circolazione, ma molto spesso anche a delle discriminazioni e un trattamento impari, come ad esempio il fenomeno del dumping sociale. Questa non è l’unica conseguenza per i cittadini e i lavoratori dell’UE, ma ha portato ad una competizione sleale tra le aziende, i settori economici e i paesi.

Pertanto, anche se l’armonizzazione dei sistemi nazionali di previdenza sociale continuano ad essere solo un obiettivo irrealista, un miglioramento e un rafforzamento del coordinamento in questo campo è divenuto una necessità, e la Commissione Europea dovrebbe assumersi queste responsabilità proprio con il Pacchetto Mobilità.

La riunione delle parti sociali sui possibili emendamenti alla Norma 883\2004

Quello che risulta essere chiaro durante il seminario che ha avuto luogo a Bruxelles il 10 Giugno, è che il DG EMPL intende modificare la Norma 883 in almeno 3 parti. Viene fatta una valutazione dell’impatto che questi potenziali emendamenti che porteranno nei prossimi mesi ad una consultazione pubblica. L’obiettivo finale è quello di presentare il Pacchetto Mobilità entro la fine dell’anno. Le parti sociali ora si rivolgono a dare il parere su questi emendamenti previsti, senza conoscere però il progetto esatto di questi cambiamenti. Inoltre, sono state tenute all’oscuro dei reali “conducenti” di questi cambiamenti. Si è fatto riferimento solo all’opinione pubblica.

Quanto segue sembra voler dire che il progetto è in dirittura d’arrivo, dunque la segreteria CES vorrebbe ricevere degli input dai propri affiliati, almeno sulle possibili zone di intervento della Norma, e poi ulteriori ed eventuali osservazioni e suggerimento:

a. Sussidi di disoccupazione a lungo termine

- Dovrebbe la CES essere d’accordo con la proposta della Commissione per i lavoratori frontalieri e i lavoratori mobili che sono alla ricerca di un lavoro in un altro Stato Membro, di avere la possibilità di ricevere dei sussidi di disoccupazione dal paese di residenza per un periodo che vada fino ai 6 mesi invece che un periodo di soli 3 mesi?
- La possibilità di pagare tra i 3 e i 6 mesi è già previsto dalla Norma. Per quanto ne abbiamo capito però, dovrebbe diventare una vera e propria regola. I datori di lavoro tendono ad essere un po’ riluttanti a questa specifica. Loro sono dell’opinione che l’attuale disposizione che lascia la decisione al paese d’origine sia sufficiente.
- Un’altra questione correlata allora è: come possono le autorità vigilare e controllare che qualcuno lavori attivamente in un altro Stato Membro per un periodo superiore a 6 mesi?
- Un altro argomento è legato alla totalizzazione dei diritti e il livello di stipendio, che dovrebbe però essere calcolata per l’indennità di disoccupazione. Il dibattito sembra essere incentrato sul problema che, in alcuni casi è possibile già dopo il primo giorno lavorativo esercitare un pieno diritto, nel caso i sussidi di disoccupazione fossero già annessi; ciò potrebbe condurre però ad una disparità di trattamento. Tuttavia, non vi sono state conferme nella riunione.

b. Assegni familiari

- A tal riguardo la Commissione intende chiaramente derogare al principio della parità di trattamento, nel senso che gli assegni familiari \ assegni per i figli, in caso di trasferimento dal paese ospitante al paese di origine visto che i bambini non vivono nel paese ospitante, dovrebbero essere adattati allo standard di vita del paese di origine. La situazione nel paese di residenza della famiglia diventerebbe dunque il punto di riferimento.

c. Assistenza a lungo termine

- L’ultima area dove prendere in considerazione dei cambiamenti riguarda l’assistenza a lungo termine. A tal proposito la Commissione intende aggiungere una nuova disposizione per quanto riguarda i sussidi relativi all’assistenza a lungo termine. Finora di questo si è trattato sempre nel capitolo “malattia”. Sapendo che l’approccio all’assistenza a lungo termine è molto diverso fra i vari Stati Membri, sembra essere un problema in più per il nuovo ramo della Norma.

Indipendentemente da tutti questi argomenti specifici, la CES ci tiene ad enfatizzare solo le seguenti richieste:

- 1. Per la CES il principio di una completa parità di trattamento nel paese ospitante è indispensabile. Le eventuali modifiche alla Norma sembrano toccare questo principio e sono guidate dal concetto di residenza. Ciò è inaccettabile.**
- 2. Se si considerano le eccezioni, queste dovrebbero essere limitate ai casi che costituiscono chiari abusi e devono essere basate su prove sufficienti e/o su motivi reali, considerando che spesso questi abusi sono facilitati dalla legislazione nazionale.**
- 3. Il risultato della valutazione riguardo l'impatto in corso deve essere preso in considerazione.**
- 4. I problemi individuati dalla Commissione potrebbero non essere esaustivi. Altri elementi sono fondamentali per la CES. Per esempio il collegamento tra la Norma e la direttiva sul distacco devono essere rivisti. Se la 883 viene riaperta significa che l'art. 12 e 14 potrebbero essere riscritti al fine di combattere al meglio la frode e gli abusi da parte dei datori di lavoro senza scrupoli. Le questioni in gioco sono: la riduzione di 2 anni il tempo limite, disposizioni più efficaci sulle società fittizie, regolando l'impiego di lavoratori distaccati da agenzie di lavoro interinale (art 14 della 883) e una migliore individuazione del falso lavoro autonomo. Un'altra questione riguarda anche la mancanza di controlli soddisfacenti in un certo numero di Stati Membri.**
- 5. Anche altri collegamenti devono essere presi in considerazione. Per esempio il collegamento alla Direttiva sulla salute transnazionale o anche chiamata "Direttiva sulla trasferibilità dei diritti pensionistici".**

All'interno dell'ultimo progetto consegnato, la CES ha sviluppato ulteriori raccomandazioni per aumentare il coordinamento. Si legga quanto segue:

- a. Stabilire un criterio coerente per l'applicazione del principio di assimilazione dei fatti, in modo che la parità di trattamento possa diventare un concetto concreto e accessibile e la disuguaglianza fra gli Stati Membri possa essere ridotta.
- b. Generalizzare il diritto ai sussidi non contributivi, a prescindere dalla nazionalità dei beneficiari di asilo. L'assistenza sociale dovrebbe diventare parte del campo di applicazione materiale della normativa previdenziale vigente. Secondo la legislazione di oggi, chiunque voglia soggiornare in un altro Stato Membro deve dimostrare di avere "un reddito sufficiente". Questo requisito è molto difficile da rispettare per tutti i cittadini che ricevono sussidi speciali a carattere non contributivo (allegato X del regolamento 883/2004): l'ostacolo potrebbe essere superato con un semplice modulo di contatto per essere scambiati dall'istituzione del paese di origine a quelli del paese di destinazione.
- c. Dovrebbe essere fatto un tentativo per semplificare le norme di coordinamento della previdenza sociale. A dispetto di tutti gli sforzi compiuti, essi presentano ancora troppe eccezioni, troppi deroghe e "nonostante", per mezzo dei quali sono ammessi diversi sistemi sulla base del paese di origine, di quello di residenza o dei sistemi in questione, annullando così l'idea di un caso generale.
- d. Una migliore integrazione di sistemi complementari per quanto riguarda la previdenza sociale, dovrebbe essere permessa.
- e. Lavorare sul concetto stesso della cittadinanza Europea quando si parla di aver accesso ai propri diritti. Questo per introdurre dunque il concetto di solidarietà come la costruzione di sistemi di previdenza sociale; partendo dal coordinamento delle norme.
- f. Occorre prendere in considerazione se le norme di sicurezza sociale dovrebbero essere modernizzate al fine di combattere le frodi da parte dei datori di lavoro. Soprattutto, un'attenzione dovrebbe essere posta sulla nozione di stabilimento e sul periodo di tempo durante il quale il datore di lavoro può pagare contributi nel paese di origine.

Secondo la Norma sul coordinamento dei sistemi di previdenza sociale, gli Stati Membri devono inserire dei "punti di contatto" in modo da informare i cittadini e specialmente i lavoratori sui loro diritti. Undici anni dopo l'adozione della Norma, questo non avviene ancora da parte di tutti gli Stati Membri. Per tale ragione, è necessario una piena realizzazione e un pieno controllo della Direttiva 2014/54/EU. Inoltre, il coordinamento tra autorità nazionali, specialmente i Servizi di Pubblico Impiego, devono essere migliorati e rafforzati, soprattutto con il quadro EURES (European Employment Services - Servizi europei per l'impiego), dove le parti sociali sono completamente coinvolte e consultate su tutti i fronti, come in altre aree per la cooperazione e il coordinamento.

In aggiunta:

1. La CES chiede alla CE, mentre forse intende revisionare le suddette Norme, di garantire la piena attuazione dei principi della corretta e libera circolazione e la parità di trattamento, e chiarire che gli Stati Membri mettono in vigore le disposizioni di legge e le azioni così da prevenire e affrontare ogni ostacolo illegittimo o di discriminazione che può causare la violazione di tali principi.
2. La CES chiede alla CE di sfruttare la possibilità del Pacchetto Mobilità per rafforzare il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale nell'UE, attraverso il rafforzamento del coordinamento con autorità locali e nazionali e facendo un miglior uso dei punti di contatto obbligatori a fornire le informazioni necessarie ai lavoratori mobili e a coloro alla ricerca di un lavoro.
3. La CES ha stilato la suddetta lista di raccomandazioni specifiche e chiede alla CE di prenderle in considerazione quando verranno revisionate le Norme 883\2004 e 987\2009, considerando infine anche le suddette tre direttive legate alle Norme.

La specifica condizione dei lavoratori frontalieri:

Anche se non rappresentano una parte significativa del mercato del lavoro europeo (non più di 1,2 milioni, secondo la Commissione Europea), i lavoratori frontalieri apportano un importante contributo all'economia di molti Stati Membri.

I lavoratori frontalieri affrontano gli stessi ostacoli degli altri lavoratori mobili per quanto riguarda i problemi di circolazione, ma loro sono colpiti anche da specifiche discriminazioni legate al fatto che lavorano in un paese, ma risiedono in un altro.

Ci sono quattro aree che possono costituire degli ostacoli specifici alla libera circolazione dei lavoratori frontalieri: previdenza sociale e le indennità sociali; imposte e vantaggi fiscali; legislazione del lavoro; norme relative all'ingresso e il soggiorno di cittadini di paesi nazionali terzi.

Per quanto riguarda le indennità della previdenza sociale, i lavoratori frontalieri che sono cittadini di un paese dell'Ue, del SEE o della Svizzera, e che risiedono in uno di questi paesi, ma che lavorano in paesi limitrofi o confinanti dell'UE, del SEE o la Svizzera, sono soggetti alle disposizioni della Norma (CE) 883\2004 sul coordinamento del sistema di previdenza sociale. Questa Norma presenta una definizione dei lavoratori frontalieri: "ogni persona che svolge un lavoro come impiegato o come lavoratore autonomo in uno Stato Membro, che però risiede in un altro Stato Membro nel quale fa ritorno giornalmente o comunque una volta a settimana".

La Norma per di più stabilisce che i lavori frontalieri devono essere coperti dal sistema di previdenza sociale dal paese nel quale lavorano e non in quello in cui risiedono. Ad ogni modo, ci sono delle eccezioni a questo principio, ossia:

- Sussidi di disoccupazione che il lavoratore frontaliere riceve nel paese di residenza.
- Indennità di malattia, i quali il lavoratore frontaliere può scegliere (ad eccezione di alcuni paesi) di ricevere nel paese di residenza invece che in quello di lavoro.
- Indennità rispetto agli infortuni sul lavoro o malattie prese sul posto di lavoro, che i lavoratori possono decidere di ricevere nel paese di residenza piuttosto che in quello di lavoro.

Ad ogni modo, sono molti i casi di discriminazione contro i lavoratori frontalieri da parte delle autorità competenti di molti paesi Europei dove questi lavoratori non ricevono le indennità della previdenza sociale di cui loro dispongono. Gli organismi nazionali competenti si rifiutano di pagarli visto che loro non risiedono nel paese in cui lavorano. Questo accade a dispetto di quanto è stato stabilito dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che ha voluto stabilire il criterio di residenza per concedere le indennità della previdenza sociale ai lavoratori frontalieri; dunque ha ordinato ai paesi dell'UE di pagarli le indennità che gli spettano.

La situazione diventa più critica anche nel caso delle indennità di previdenza sociale che sono poste dalle autorità regionali, provinciali o locali dei paesi soggetti alla Norma (EC) 883\2004, e gestite dalle amministrazioni o dalle organizzazioni regionali, provinciali o locali di questi paesi. Ci sono innumerevoli casi che vengono lasciati in sospeso o incontrollati, dove queste organizzazioni e amministrazioni rifiutano di concedere le indennità della previdenza sociale, che ricadono sotto la loro competenza, ai lavoratori frontalieri perché non soddisfano i criteri di residenza.

Queste osservazioni valgono anche per i sussidi e i vantaggi sociali riguardanti la Norma (UE) 492/2011 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione. Questa Norma attualmente prevede che in virtù del principio di parità dei trattamenti, i lavoratori che non sono cittadini di un paese dell'Ue o del SEE, ma residenti nel territorio di un altro paese dell'UE o del SEE siano autorizzati a ricevere gli stessi sussidi e vantaggi sociali che hanno i

residenti. Ancora una volta, anche qui ci sono molti casi dove le amministrazioni e le organizzazioni a livello nazionale, regionale, provinciale e locale rifiutano di concederli ad alcuni tipi di lavoratori e le loro famiglie, tra cui i lavoratori frontalieri, visto che essi non risiedono nel paese in cui lavorano.

I lavoratori frontalieri che sono cittadini e risiedono nei paesi terzi, possono ricevere queste indennità della previdenza sociale ed altri sussidi e vantaggi sociali, ma ciò solo se è previsto dalla relativa Norma del paese confinante o limitrofo dove questi lavoratori sono impiegati. Tuttavia, la normativa nazionale del paese in cui prestano lavoro, spesso concede le indennità di previdenza sociale e altri benefici e vantaggi secondo il criterio di residenza (o domicilio). In tal caso, il lavoratore frontaliere corre un elevato rischio di non ricevere quei benefici.

Secondo quanto detto sopra:

1. **La CES afferma che il lavoro frontaliere deve essere assicurato senza la presenza di restrizioni ingiustificate o irragionevoli; pertanto è convinta che ci sia bisogno di garantire la parità di trattamento per tutti i lavoratori nei differenti mercati del lavoro, indipendentemente dalla loro nazionalità e luogo di residenza.**
2. **Per queste ragioni, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni che devono affrontare i lavoratori frontalieri, la CES raccomanda alla CE di sfruttare a pieno la possibilità che offre il Pacchetto Mobilità di mettere in atto strumenti specifici per affrontare gli ostacoli e le discriminazioni di cui sopra.**
3. **La CES chiede alla CE di spingere gli Stati Membri a rimuovere dalla legislazione nazionale gli ostacoli e le discriminazioni che colpiscono il diritto della corretta e libera circolazione dei lavoratori frontalieri.**
4. **La CES chiede alla CE di mettere in atto, attraverso il Pacchetto Mobilità, un maggior coordinamento delle politiche nazionali e della situazione riguardante i lavoratori frontalieri; e di impostare una miglior definizione e un maggior riconoscimento di quello che è la loro particolare condizione.**

B. REVISIONE MIRATA ALLA DIRETTIVA SUL DISTACCO DEI LAVORATORI – IN COLLEGAMENTO CON LE NORME SULLA PREVIDENZA SOCIALE

Come d'accordo con la Commissione, la CES fornirà delle note separate che tratteranno della revisione mirata alla Direttiva sul Distacco dei Lavoratori dalla fine di Agosto. Tuttavia vorremmo cogliere l'occasione per sottolineare il legame tra il distacco e le norme in materia di previdenza sociale. Questo collegamento è molto importante al fine di trovare soluzioni efficaci contro il dumping sociale. Per esempio, la Norma 883\2004 prevede che, in caso di distacco, i contributi ai programmi di previdenza sociale possano essere mantenuti nel paese d'origine per un periodo massimo di 24 mesi. Non vi è invece alcun limite di tempo nel PWD. Inoltre, le definizioni di distacco potrebbero essere diverse nel programma di previdenza sociale e nel PWD. Queste discrepanze possono portare a problemi pratici.

La Commissione dovrebbe esaminare, in particolare, i seguenti problemi con l'obiettivo di rafforzare la protezione dal lavoratore distaccato:

- Migliorare la nozione di stabilità, in modo da combattere al meglio le società fittizie (Art. 14.2 della Norma 987\2009).
- Rafforzare il requisito del precedente periodo di occupazione nel paese di origine. L'obiettivo sarebbe quello di limitare la possibilità per le agenzie di lavoro interinale, di assumere lavoratori con il solo scopo di distaccarli immediatamente da un altro Stato membro (Art. 14.7 della Norma 987\2009).
- Introdurre nuove regole sul falso lavoro autonomo.
- Introdurre obblighi vincolanti ad assicurare una migliore esecuzione (ispezioni).