



COMMISSIONE EUROPEA

COMUNICATO STAMPA

Bruxelles, 13 maggio 2014 -

Occupazione: la Commissione accoglie con favore l'adozione da parte del Consiglio della direttiva di applicazione relativa al distacco dei lavoratori

La Commissione europea ha accolto con soddisfazione l'adozione definitiva da parte del Consiglio dei ministri dell'UE in data odierna di nuove misure per una più efficace applicazione delle norme UE sul distacco dei lavoratori. La nuova direttiva di applicazione relativa al distacco dei lavoratori garantirà il rispetto nella pratica dei diritti dei lavoratori distaccati e rafforzerà il quadro giuridico per i prestatori di servizi. Gli Stati membri devono attuare la nuova direttiva di applicazione nella legislazione nazionale entro due anni e venti giorni dalla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE.

"L'adozione della direttiva sull'applicazione delle norme UE relative ai lavoratori distaccati invia un segnale chiaro alla vigilia delle elezioni europee: l'Europa non accetta le frodi o gli abusi a danno dei lavoratori distaccati o altre forme di dumping sociale", ha dichiarato László Andor, Commissario europeo per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione. "Esorto gli Stati membri ad attuare queste norme il più rapidamente possibile e apprezzo le iniziative già annunciate dalla Francia per l'adozione di tali misure".

La [direttiva relativa al distacco dei lavoratori](#) del 1996 (96/71/CE) stabilisce solide misure di salvaguardia per tutelare i diritti dei lavoratori distaccati e impedire il dumping sociale e prevede un insieme di norme centrali e obbligatorie in materia di termini e condizioni di occupazione che devono trovare applicazione quando un lavoratore è distaccato in un altro Stato membro. La nuova direttiva di applicazione contribuirà a garantire che tali norme siano applicate più efficacemente nella pratica, soprattutto in alcuni settori come la costruzione e il trasporto di merci su strada, in cui per esempio le cosiddette "società di comodo" (senza alcuna attività economica reale nel loro paese "di origine") utilizzano "distacchi" fittizi per eludere le leggi nazionali in materia di sicurezza sociale e condizioni di lavoro. La proposta assicurerà inoltre una migliore tutela dei diritti dei lavoratori distaccati impedendo le frodi soprattutto nelle catene di subappalto, in cui i diritti dei lavoratori distaccati a volte non sono rispettati.

In particolare, la direttiva di applicazione:

- sensibilizza maggiormente i lavoratori e le imprese rispetto ai loro diritti e obblighi per quanto riguarda i termini e le condizioni di occupazione;
- **migliora la cooperazione tra autorità nazionali** competenti in materia di distacco (obbligo di rispondere alle richieste di assistenza da parte delle autorità competenti di altri Stati membri; un termine di due giorni lavorativi per rispondere alle richieste urgenti di informazioni e un termine di 25 giorni lavorativi per le richieste non urgenti);
- precisa la **definizione di "distacco"**, aumentando in tal modo la certezza del diritto per i lavoratori distaccati e i prestatori di servizi, e intervenendo nel contempo nei confronti delle "società di comodo" che utilizzano il distacco per eludere la legge;

- definisce le responsabilità degli Stati membri nel **verificare il rispetto** delle norme stabilite dalla direttiva del 1996 (gli Stati membri designano autorità preposte all'applicazione della legge specificamente incaricate di verificare il rispetto delle norme; gli Stati membri in cui i prestatori di servizi sono stabiliti devono adottare le necessarie misure di vigilanza e di applicazione);
- richiede alle imprese che distaccano lavoratori di:
 - designare una persona di contatto che sia in collegamento con le autorità preposte all'applicazione della legge,
 - dichiarare la loro identità, il numero di lavoratori da distaccare, le date di inizio e di fine del distacco, l'indirizzo del luogo di lavoro e la natura dei servizi,
 - tenere a disposizione documenti di base quali i contratti di lavoro, le buste paga e i fogli di presenza dei lavoratori distaccati;
- migliora l'**applicazione dei diritti e il trattamento delle denunce**, prescrivendo che sia gli Stati membri ospitanti che quelli di origine garantiscano che i lavoratori distaccati, con il sostegno delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e di altre parti interessate, possano presentare denunce e adottare azioni legali e/o amministrative nei confronti dei propri datori di lavoro qualora i loro diritti non siano rispettati;
- garantisce che le **sanzioni amministrative e le ammende** imposte ai prestatori di servizi da uno Stato membro in seguito all'inosservanza delle prescrizioni della direttiva del 1996 possano essere applicate o recuperate in un altro Stato membro. Le sanzioni per inosservanza della direttiva devono essere **effettive, proporzionate e dissuasive**.

Contesto

Il diritto delle imprese a prestare servizi in un altro Stato membro dell'Unione europea, e a distaccare temporaneamente lavoratori per la prestazione di tali servizi, si basa sull'articolo 56 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

L'attuale [direttiva relativa al distacco dei lavoratori \(direttiva 96/71/CE\)](#) ha istituito misure di salvaguardia per tutelare i diritti sociali dei lavoratori distaccati e per impedire il dumping sociale, imponendo agli Stati membri di garantire che i lavoratori distaccati siano soggetti alle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative del paese ospitante in materia di:

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- provvedimenti di tutela in termini di condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Per ulteriori informazioni

Cfr. anche [MEMO/14/344](#)

[Notizie sul sito web della DG EMPL](#)

[Sito web di László Andor](#)

[László Andor su Twitter](#)

Contatti:

[Jonathan Todd](#) (+32 2 299 41 07)

[Cécile Dubois](#) (+32 2 295 18 83)

Per il pubblico: contattare **Europe Direct** telefonicamente allo **00 800 6 7 8 9 10 11** o
per [email](#)