



## Distacco di lavoratori: l'Ue fa chiarezza

Le normative tendono ad abolire gli ostacoli alle prestazioni transnazionali

Katja Naumann, Giovanni Scognamiglio

I lavoratori che vivono in uno Stato membro UE che siano distaccati in un altro Stato membro per prestare i propri servizi vedono la loro posizione giuridica regolamentata dalla direttiva UE 96/71/CE nonché dai regolamenti UE no. 1408/71 e no. 574/72. Questi regolamenti sono tesi ad abolire gli ostacoli esistenti nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi. Inoltre mirano ad impedire che gli standard laburistici e sociali vengano abbassati all'interno dei singoli stati membri dell'UE dall'impiego di dipendenti provenienti da Stati membri con standard meno controllati. In passato, in particolare, il decreto no. 1408/71 è stato modificato e aggiornato ripetutamente per tenere conto dello sviluppo sia comunitario che nazionale del diritto, tanto da rendere questi regolamenti comunitari di coordinamento addirittura eccessivamente complessi e vasti. Per tale ragione a settembre del 2009 il Parlamento Europeo e il Consiglio dell'UE hanno promulgato sia decreto (CE) no. 987/2009 sia il decreto (CE) no. 988/2009 per semplificare e aggiornare detti regolamenti. Il decreto 987 determina le modalità di esecuzione del decreto (CE) no. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, mentre il no. 883/2009 lo modifica relativamente al coordinamento dei sistemi della sicurezza sociale e alla determinazione del contenuto dei suoi allegati. A norma di detti testi, dal 01/05/2010 il decreto no. (CE) 883/2004 sul coordinamento della sicurezza sociale sostituirà i decreti no. (CE) 1408/71 e (CE) no. 574/72 che sono finora in vigore, apportando anche vistosi cambiamenti alla materia.. Di seguito sono definite le principali modifiche. Si focalizza l'attenzione sui mezzi elettronici per la semplificazione delle procedure amministrative. Tali mezzi, quando adottati, dovranno garantire uno scambio dati veloce e affidabile, il quale è realizzato per poi portare un'accelerazione delle procedure a favore delle persone coinvolte nei vari procedimenti. Naturalmente le persone interessate usufruiranno delle garanzie previste dalle norme comunitarie per la tutela delle persone fisiche riguardo al trattamento dei dati personali e al traffico libero dei dati. Oltre a questa modifica che si riferisce ad un ambito più specificamente procedurale, ci sono due essenziali innovazioni relative al diritto sostanziale ed oggetto di queste righe. La prima modifica riguarda il tempo massimo in cui, nelle operazioni di distacco di lavoratori, sono applicabili le disposizioni di legge dello stato membro UE da cui proviene il dipendente. Finora vige la norma per cui un dipendente di un'azienda con sede nel territorio di uno Stato membro, che viene ad essere distaccato dalla sua azienda sul territorio di un altro Stato membro per effettuare prestazioni lavorative, sarà soggetto alle norme del primo stato fino a che non si superino i 12 mesi e la persona distaccata non ne sostituisca un'altra per la quale il periodo di distacco non sia scaduto. Dal 01/05/2010, invece, vigerà la regola per cui un dipendente che svolge un'attività in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che sia da questo distaccato in un altro stato membro UE per prestare la propria opera, sarà soggetto alle norme del primo stato solo se il periodo previsto non supera i 24 mesi e se la persona ne non sostituisce un'altra. La seconda modifica sostanziale attiene, invece, al caso in cui una persona svolga un'attività dipendente in due o più stati membri UE. In tali situazioni finora valeva che questi, salvo che non si tratti di commesso viaggiatore, fosse soggetto alla legge dello Stato membro UE in cui abita, a condizione che svolga detta attività in tale territorio almeno in parte o che sia impiegato da alcune aziende o datori di lavoro aventi sede o esercitanti la propria attività nel territorio di Stati membri diversi. Dal 01/05/09 una persona che svolge un'attività dipendente in due o di più Stati membri UE sarà soggetto alla legislazione dello Stato membro UE in cui abita solo se svolge una parte sostanziale di detta attività. Sarà, inoltre, soggetto alla legislazione dello Stato in cui abita, se è impiegato per alcuni aziende che hanno la loro sede od esercitino la propria attività in diversi Stati membri.