

Informazioni necessarie anche per il personale distaccato dall'estero

Società straniere

Alla luce della normativa europea è ragionevole che le tutele siano allineate

La portata degli obblighi informativi sul distacco all'estero non lascia dubbi per i rapporti di lavoro regolati dal diritto italiano. Lo scenario non è altrettanto cristallino in relazione ai rapporti di lavoro che sono invece soggetti alla legge di un altro Stato.

Apparentemente, le disposizioni italiane in materia di trasparenza non comporterebbero alcun obbligo per le imprese straniere che distaccano i propri dipendenti assunti all'estero nel nostro Paese. Ciò sul presupposto che tali rapporti non sono regolati dalla legge italiana e, peraltro, non vi è nel nostro ordinamento e in quello europeo alcuna norma che abbia esplicitamente introdotto simili previsioni nei confronti dell'impresa straniera. In questi casi, dunque, per comprendere se ci siano o meno oneri informativi inerenti il distacco, sembrerebbe sufficiente considerare la normativa del Paese in cui il rapporto è instaurato. Una simile interpretazione trascura tuttavia l'impianto normativo europeo e italiano sul distacco e le finalità della normativa in materia di trasparenza. La libera circolazione delle per-

sonale e dei servizi, insieme alla garanzia dei diritti dei lavoratori, come già chiarito nella direttiva 96/71/Ce. A questa direttiva sono seguiti negli anni significativi provvedimenti accomunati dallo scopo di rafforzare i diritti dei lavoratori e disincentivare forme di distacco finalizzate a conseguire prestazioni lavorative con un costo complessivamente inferiore rispetto a quello del Paese ospitante, consentendo fenomeni di vera e propria concorrenza in ambito lavoristico tra Paesi. Da ultimo, è intervenuta la direttiva Ue 2018/957. Stando al diritto europeo e nazionale, è necessario che, per la durata del distacco, ai lavoratori siano assicurate condizioni di lavoro uguali o superiori a quelle garantite dalla legge o dalla contrattazione collettiva ai lavoratori assunti nel Paese ospitante, con riferimento a elementi rilevanti quali i periodi di riposo, l'orario di lavoro, la durata minima delle ferie, la retribuzione, i congedi di maternità, .

Alla luce di questo e del generale assunto secondo cui la non conoscenza di un diritto equivale, in sostanza, alla sua mancata fruibilità, sembra ragionevole ritenere che, anche nel caso di distacchi dall'estero in Italia, l'osservanza degli obblighi in materia di trasparenza sia da ritenersi parte essenziale dell'obbligo di garantire le condizioni minime di lavoro già imposte dalla legislazione vigente, con esclusivo riferimento a queste ultime. E ciò sia in riferimento ai lavoratori comunitari, sia a quelli che provengono da Paesi non Ue.

zione e dei servizi, insieme alla rimozione di restrizioni basate sulla nazionalità, sono da sempre obiettivi primari dell'Unione europea. Altrettanto prioritario, però, è che una simile organizzazione dei servizi non finisca per concretizzarsi in un impoveri-

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ONLINE
Il testo integrale
dell'articolo
ntpluslavoro.
ilsole24ore.com