

Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la direttiva anti-dumping

# Parità di paga per i distaccati

## Stipendi del paese ospitante, contribuiti in quello di origine

DI DANIELE CIRIOLI

**F**issata a un anno la durata massima del distacco transnazionale, con possibilità di proroga di altri sei mesi. Per tutto questo periodo, i contributi a favore del lavoratore (distaccato) vanno versati nel paese d'origine, mentre la retribuzione è quella del paese ospitante. Superato il periodo massimo (di 12/18 mesi), si applicano in tutto e per tutto le regole del paese in cui si svolge la prestazione di lavoro. A stabilirlo è la direttiva Ue 2018/957 pubblicata ieri sulla Gazzetta Ufficiale dell'Ue, che modifica la direttiva 96/71/Ce relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di prestazioni di servizi (c.d. norme anti-dumping). Per il recepimento e l'entrata in vigore delle nuove disposizioni c'è tempo fino al 30 luglio 2020.

**Il distacco nell'Ue.** La riforma è finalizzata ad aggiornare le vigenti regole che si rifanno alla citata direttiva del 1996, recepita dal dlgs n. 136/2016 (con le modifiche della direttiva 2014/67/Ue). Il distacco dei lavoratori si configura quando un datore di lavoro (detto di-

Norme anti dumping	
Norme vigenti	Direttiva 96/71/Ce recepita dal dlgs n. 136/2016 con novità della direttiva 2014/67/Ue
La riforma	Direttiva Ue 2018/957, pubblicata in G.U.C.E. del 9 luglio in vigore dal 29 luglio
Recepimento	La riforma va recepita e fatta entrare in vigore entro il 30 luglio 2020

staccante), a fronte di un suo interesse e sotto la propria direzione, mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) uno o più lavoratori (distaccati) per lo svolgimento di un'attività di lavoro, concordata e disciplinata da un contratto concluso tra le stesse parti. Il distacco può avvenire tra due imprese con sede in Italia, oppure oltre i confini nazionali; nel secondo caso, qualora avviene in ambito Ue, si parla di distacco transnazionale che consiste in una sorta di trasferimento del lavoratore presso una sede di lavoro sita in un altro paese dell'Ue.

**Le novità.** Una prima no-

rità riguarda la finalità delle norme, con la precisazione di mirare a garantire «la protezione dei lavoratori distaccati durante il distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi». In base alle nuove disposizioni, la durata del distacco è fissata a 12 mesi, con possibile proroga di 6 mesi. Al termine di tale periodo, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, va garantito (sulla base della parità di trattamento) che ai lavoratori che sono distaccati nel loro territorio siano applicate tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro.

Durante il distacco, i lavoratori sono destinatari delle norme del Paese ospitante in materia di retribuzione, nonché a godere delle condizioni di alloggio e delle indennità o dei rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali. Quest'ultima opzione vale esclusivamente per le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute da lavoratori distaccati, nel caso in cui sono tenuti a viaggiare per recarsi e per fare ritorno all'abitual luogo di lavoro nello stato membro nel cui territorio sono distaccati; ovvero qualora siano inviati temporaneamente dal loro datore di lavoro da tale

abitual luogo di lavoro verso altro luogo di lavoro. La direttiva, ancora, precisa il concetto di retribuzione: è determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e con esso s'intendono tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello stato membro o altrimenti applicabili. A tal fine, inoltre, gli stati membri sono tenuti a pubblicare le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, su un sito web ufficiale nazionale, compresi gli elementi costitutivi della retribuzione e ogni altra condizioni di lavoro e di occupazione.

**Due anni di tempo.** Gli stati membri hanno adesso due anni per adeguare le proprie normative alle nuove regole: la direttiva fissa al 30 luglio 2020 il termine entro cui le norme andranno recepite e fatte entrare in vigore.

## ARCHITETTI

### Un argine al consumo del suolo

DI MICHELE DAMIANI

Adottare un programma nazionale di rigenerazione urbana da considerare come «l'alternativa virtuosa alle espansioni incontrollate e all'ulteriore consumo del suolo». Questa una delle principali proposte del Manifesto presentato dal Consiglio nazionale degli architetti, presentato durante l'ultimo giorno del congresso nazionale della categoria andato in scena dal 5 al 7 luglio a Roma. «Oggi nel nostro paese, alla luce delle trasformazioni ambientali e sociali in atto, è necessaria la definizione di una legge per l'architettura, considerando architettura e paesaggio come un bene comune, espressione della cultura italiana», si legge nel manifesto della categoria. «L'art. 9 della Costituzione italiana (la Repubblica tutela il paesaggio e il patrimonio artistico della Nazione e promuove la cultura e la ricerca) legittima l'introduzione di una normativa sulla valorizzazione dell'architettura, per il suo innegabile e imprescindibile interesse pubblico».

### Contratti, nel 2017 il 70% è a tempo determinato

Il 2017 (anno in cui il contratto a tempo determinato s'è dimostrato dominante nelle scelte dei datori di lavoro) ha chiuso i battenti con «circa 10,6 milioni di rapporti attivati», ai quali se si sommano gli almeno «2,2 milioni» di accordi in regime di somministrazione, si arriva a complessive «12,8 milioni» di sottoscrizioni. Ed è in aumento la quota occupazionale pro-capite, giacché se i dipendenti interessati sono stati nei dodici mesi precedenti «6,1 milioni», il dato è di «1,75», in salita al confronto con il 2016 (quando il rapporto era pari a «1,71»). È quel che emerge dal più attendibile «termometro» per misurare lo stato di salute del nostro mercato del lavoro: il sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie, di cui il ministero del lavoro ha appena pubblicato l'ultimo dossier annuale. Come accennato, il ricorso al modello a termine s'è rivelato preponderante, visto che «si attesta al 70% del totale delle attivazioni» dell'anno passato, in ascesa di «0,8 punti percentuali rispetto al 2016 e di 4,7 punti percentuali rispetto al 2015»; il numero delle trasformazioni dei rapporti lavorativi in intese a tempo indeterminato, si legge, «che aveva fatto registrare un significativo aumento nel 2015 (+82,6%), subisce una flessione nel 2016 e nel 2017, passando da 500.000 nel 2015 a 329.000 nel 2016 (-34,2%) e a circa 296.000 nel 2017 (-10,2%)».

Inoltre, mettendo sotto la lente d'ingrandimento le nuove attivazioni, si scopre come quelle per lavoratori di sesso maschile siano cresciute in misura maggiore rispetto all'incremento rilevato a favore delle donne («+12,7 e +10,5%, rispettivamente»). Quanto, invece, alle cessazioni, nel 2017 sono stati annotati «10 milioni 153.000 rapporti di lavoro» conclusi, cifra in salita dell'«11,3% rispetto all'anno precedente», periodo in cui si era verificata una sensibile riduzione («-8,8%»).

Tra le altre cifre evidenziate nel documento quelle sui tirocini che sono partiti nel 2017: il totale è stato pari a 368.000, segnando così un progresso del «15,40%», se si paragona il numero alla performance del 2016. E, viene, infine, sottolineato, i rapporti di lavoro attivati a seguito di una precedente esperienza da parte dei tirocinanti ammontano a «poco più di 116.000» (l'1,1% del totale).

Simona D'Alessio

### Le pratiche agricole ad agronomi e forestali

I dottori agronomi e i dottori forestali sono soggetti abilitati agli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale con l'Inps, in relazione ai soli datori di lavoro agricoli e alle sole aziende da essi amministrate. Lo precisa l'Inps nel messaggio n. 2725/2018.

Per attivare l'abilitazione, i professionisti devono inviare all'indirizzo [posagri.deleghe@inps.it](mailto:posagri.deleghe@inps.it) un'e-mail contenente: l'accordo o la lettera d'incarico in base ai quali è previsto la cura della direzione, amministrazione, gestione, contabilità, curatela, e consulenza dell'impresa agricola rappresentata; documento di riconoscimento; copia della tessera sanitaria o del tesserino di codice fiscale; copia del tesserino d'iscrizione all'albo o certificazione d'iscrizione rilasciata dal proprio albo professionale; copia dell'accordo o della lettera d'incarico dell'azienda agricola rappresentata, supportata dalla dichiarazione di responsabilità ai sensi del dpr n. 445/2000. Invece non è richiesta, spiega l'Inps, la comunicazione all'ispettorato nazionale del lavoro. A seguito della trasmissione della predetta documentazione, il professionista è censito nel sistema delle deleghe dell'Inps, nella qualità di intermediario e, al fine di rendere operativa la delega, dovrà richiedere il rilascio del Pin e la relativa profilazione presso la struttura territoriale competente dell'istituto previdenziale, che sulla base del precedente censimento gli conferirà il profilo corrispondente.

La posizione dei dottori agronomi e dei dottori forestali si aggiunge a quella dei periti agrari, periti agrari laureati, agrotecnici e agrotecnici laureati già abilitati dall'Inps agli adempimenti:

- per agrotecnici e agrotecnici laureati, di cura della direzione, amministrazione, gestione, funzione contabile, assistenza e rappresentanza tributaria e amministrazione del personale dipendente dell'impresa agricola rappresentata;

- per periti agrari e periti agrari laureati, di cura della direzione, amministrazione, gestione, funzioni contabili, assistenza e rappresentanza tributaria e amministrazione del personale dipendente dell'impresa agricola rappresentata.

Carla De Lellis