

Recentemente, la Commissione europea ha presentato una proposta per rivedere le regole in materia di distacco dei lavoratori “al fine di favorire lo svolgimento della prestazione oltre i confini nazionali in un clima di concorrenza leale e nel rispetto dei diritti di quest’ultimi”. È stata la stessa Marianne Thyssen, Commissario UE per l’occupazione, a sottolineare come l’obiettivo della riforma sia in realtà duplice: da un lato, garantire una maggiore mobilità dei lavoratori e, dall’altro, assicurare equità in termini di condizioni di lavoro e retribuzione (per approfondimenti si rimanda al [Bollettino Internazionale ADAPT No. 4/2016](#)).

Ma cosa intendiamo per lavoratore distaccato? La definizione nel contesto internazionale ci è fornita dalla [Direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi](#). Il lavoratore distaccato, recita la direttiva, è colui il quale, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

La Direttiva richiamata è interessante anche da un punto di vista terminologico, in quanto induce ad alcune riflessioni sulla traduzione in lingua inglese dei concetti più importanti in materia di distacco. Partendo proprio da quest’ultimo, “distacco” viene generalmente reso in inglese con la parola **posting** o, più precisamente, con l’espressione **posting of workers/staff**. Tra le varie accezioni, il termine identifica proprio “a job, often within the same organization that you are working for, that involves going to a different country or town” (*Cambridge Dictionary*, versione online 2016).

Esistono invero altri due termini in lingua inglese utilizzati per indicare il distacco, non presenti nel testo della direttiva ma divenuti pressoché sinonimi di *posting*, ovvero **secondment** e **detachment**. Il primo veniva utilizzato soprattutto per indicare i trasferimenti del personale militare al fine di svolgere operazioni e attività di natura temporanea. Il suo utilizzo si è poi esteso anche ad altri ambiti, incluso quello lavoristico, a tal punto che è frequente il ricorso all’espressione **to go on secondment** o **to be on secondment** per indicare le prestazioni dei lavoratori distaccati all’estero per un periodo di tempo determinato. Lo svolgimento della prestazione è generalmente subordinata alla conclusione di uno **(staff) secondment agreement**, all’interno del quale si definiscono i termini e le condizioni del personale distaccato (spesso identificato con la parola **secondnees**).

Relativamente a *detachment*, il suo uso è abbastanza comune negli Stati Uniti ed è rinvenibile frequentemente nella documentazione ufficiale. Il *detached worker* è infatti definito come “an employee who is sent by his or her employer in one country to work temporarily in the other country for the same employer or an affiliate of that employer” (*Detached Worker Rule, Social Security Website, 2016*). Va detto tuttavia che l’uso di *posting* o *secondment* per indicare il distacco è da preferire a *detachment*, che ha un campo di applicazione più definito. Il lavoratore distaccato in un altro Paese (**the worker/staff posted to another country**), spesso chiamato “ospitante” (**host country**) è quindi colui che svolge la prestazione lavorativa (traducibile in questo contesto con **assignment** o semplicemente con **work to be performed**) per un periodo limitato (**on a temporary basis** o **for a limited period**).

Una ulteriore riflessione sulla terminologia adottata dalla direttiva riguarda il concetto di indennità. Al paragrafo 7 si specifica infatti che “[...] Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio”. In lingua inglese, e in questo contesto, il concetto di indennità corrisposta al lavoratore distaccato viene generalmente tradotto con **allowance** (cosicché indennità di trasferta potrebbe essere reso con, ad esempio, **travel allowance**). Il ricorso alla parola **indemnity**, molto simile anche morfologicamente all’italiano indennità, potrebbe infatti risultare fuorviante, in quanto *indemnity* significa generalmente risarcimento, ovvero “a sum of money paid as compensation” (*Oxford Dictionary*, versione online 2016). Come spiega la Direttiva, le indennità non sono infatti forme di risarcimento, ma sono da considerare parte della retribuzione contrattuale purché non siano corrisposte a titolo di rimborso (**as a way of reimbursement**) per le spese realmente affrontate a causa del distacco (**the expenses actually afforded/borne/met**), quali viaggio vitto e alloggio, nella versione in inglese della direttiva rese con **travel board and lodging** ma traducibile anche con **travel, food and accommodation**.

Vale la pena sottolineare infine come nel [testo della proposta](#) di modifica della direttiva il concetto di tariffe minime salariali (**minimum rates of pay**) viene sostituito dal più generico retribuzione (**remuneration**). Il documento infatti “sostituisce il riferimento alle tariffe minime salariali con un riferimento alla retribuzione” ed “impone agli Stati membri l’obbligo di pubblicare le informazioni relative agli elementi costitutivi della retribuzione”. Suddetta differenza terminologica, sebbene apparentemente innocua, costituisce in realtà uno dei temi più importanti della proposta, in quanto

è finalizzata a garantire al lavoratore distaccato un tipo di retribuzione superiore al salario minimo e ad evitare casi di concorrenza sleale e dumping sociale. Il motivo risiede nel fatto che al concetto di remunerazione viene attribuito un significato e una portata più ampi rispetto a tariffe salariali, essendo il primo definito come “tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale” e comprendendo anche “le tariffe maggiorate per lavoro straordinario” (**overtime rates**). Questa modifica sembra allinearsi a una [recente sentenza della Corte di Giustizia dell’Unione europea](#) (C-396/13 del 12 febbraio 2015) in cui si chiarisce l’ambiguità interpretativa derivante dal significato di “tariffe minime salariali”. Proprio a seguito della constatazione del disallineamento delle voci retributive presenti in ciascun Paese, la sentenza aveva infatti stabilito che “le questioni vertenti sulle tariffe minime salariali ai sensi di quest’ultima sono disciplinate, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, dalla normativa dello Stato membro in cui i lavoratori sono distaccati per fornire la prestazione lavorativa” (per un approfondimento sul punto si veda Venturi, D. La nozione di tariffe minime salariali nel distacco transnazionale, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2/2015, 552-560).

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

 [@Pietro_Manzella](#)

Scarica il PDF 