

Linee guida

Accordo per la cooperazione bilaterale e lo scambio di informazioni tra l'Ispettorato nazionale del lavoro della Repubblica di Polonia e l'Autorità per l'ambiente di lavoro del Regno di Danimarca

Autore: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Febbraio 2021



Rischi o preoccupazioni oggetto dell'accordo

L'Ispettorato del lavoro polacco intende mantenere una stretta cooperazione con gli uffici di collegamento delle istituzioni competenti di altri Paesi dell'UE. L'Ispettorato danese è interessato alla cooperazione con l'ispettorato polacco, principalmente a causa delle numerose denunce di sindacati danesi riguardo alle pratiche di imprese polacche che distaccano lavoratori in Danimarca. Le denunce riguardano soprattutto il mancato rispetto dei contratti collettivi danesi e la violazione di altre disposizioni della normativa in materia di lavoro (compreso l'orario di lavoro). Secondo i sindacati, le denunce riguardano altresì la retribuzione inferiore a quanto dovuto di lavoratori distaccati. I sindacati sostengono che le imprese che violano il diritto del lavoro praticano il dumping sul mercato del lavoro.

Obiettivi

L'accordo disciplina la cooperazione e lo scambio di informazioni su questioni relative al lavoro svolto in entrambi i Paesi sulla base di contratti conclusi direttamente con datori di lavoro danesi o polacchi. Esso copre anche il trasferimento di dipendenti nel territorio delle parti attraverso agenzie per il lavoro che forniscono servizi di collocamento per datori di lavoro stranieri.

L'obiettivo principale dell'accordo è migliorare la cooperazione degli organismi di controllo incaricati di vigilare sul distacco di lavoratori in Polonia e Danimarca. La cooperazione istituzionale è sancita nella direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori e nella direttiva concernente l'applicazione della stessa (direttiva 2014/67/UE). L'accordo precisa i termini della cooperazione, tenendo conto delle differenze nel funzionamento del mercato del lavoro in Danimarca e Polonia.

L'accordo riguarda sia lo scambio di informazioni sia la cooperazione bilaterale. Per lo scambio di informazioni è attualmente utilizzato il sistema IMI. Oltre a essere di facile utilizzo, rappresenta uno strumento sicuro ed efficiente per lo scambio di dati sensibili, dispone di uno strumento di traduzione automatica incorporato e consente di allegare documenti al momento di formulare una richiesta. Tuttavia, ci sono alcune limitazioni, tra cui il numero definito di domande che limitano la portata delle informazioni che possono essere richieste.

L'accordo riguarda pertanto altre forme di scambio di informazioni organizzate (digitali e tradizionali).

L'accordo riguarda inoltre varie forme di cooperazione diretta (riunioni, scambi di personale, consultazioni), comprese le ispezioni nell'ambito delle competenze degli ispettorati per quanto riguarda le imprese distaccanti e i loro dipendenti. I controlli possono essere effettuati su richiesta di una parte nel Paese dell'altra parte o anche congiuntamente.

"Business case" per l'adozione dell'accordo dal punto di vista delle parti interessate

Lavoratori:	L'accordo consente ai lavoratori distaccati di avere un accesso più ampio alle informazioni sulle condizioni di distacco in Danimarca e Polonia. L'ispettorato polacco (ufficio di collegamento) fornisce una consulenza dettagliata in questo ambito. Il lavoratore distaccato riceve inoltre informazioni riguardo alla procedura per la presentazione di denunce all'ispettorato e alle condizioni per l'esame delle stesse nel Paese ospitante.
Imprese:	Lo scambio di informazioni aggiornate e dettagliate sulle modifiche del diritto del lavoro, sui contratti collettivi e sulle specifiche imprese che violano le disposizioni in materia di distacco ostacola notevolmente la prestazione di servizi da parte di tali imprese all'estero e ripristina i principi di concorrenza leale in materia di distacco. È importante che tale scambio di informazioni sia sistematico e non solo su richiesta della parte. Le imprese polacche che desiderano ottenere informazioni sulle condizioni di impiego in Danimarca (compresi i contratti collettivi) possono rivolgersi all'ispettorato polacco.
Sindacati:	Formalmente, i sindacati possono aderire all'attuazione dell'accordo fornendo informazioni aggiornate sullo stato della contrattazione collettiva e sul contenuto dei contratti collettivi. I sindacati possono inoltre presentare denunce e contare sull'esame delle stesse sia nel Paese di origine che nel Paese ospitante, avvalendosi della cooperazione dell'ispettorato.
Organizzazioni datoriali:	Non rientrano nell'ambito dell'accordo. Esse possono ricevere informazioni sul distacco in Danimarca e Polonia nella misura in cui sono fornite dagli ispettorati del lavoro.
Enti bilaterali:	Non applicabile.
Attori istituzionali:	Altri partner istituzionali sono coinvolti nell'attuazione degli obiettivi dell'accordo quando le parti non sono competenti a risolvere i problemi che si presentano. Essi beneficiano inoltre di un accesso più agevole alle informazioni necessarie per controllare l'applicazione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori nel settore di competenza e di interesse di ciascuna istituzione (assicurazioni, imposte, ecc.). Le parti hanno convenuto di indicare le istituzioni competenti.

Caratteristiche principali

Forme di cooperazione

Le autorità nazionali partecipanti si impegnano a prestarsi reciproca assistenza nell'ambito delle competenze loro conferite dal diritto nazionale, in particolare mediante:

1. il controllo del rispetto delle disposizioni in materia di distacco dei lavoratori di cui alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE nei rispettivi Paesi e, se concordato da entrambe le parti, l'esecuzione di controlli congiunti in materia di rapporti di lavoro transfrontalieri;
2. la cooperazione nello sviluppo, nell'attuazione e nella distribuzione di attività di informazione e misure preventive, in particolare lo scambio di materiali informativi e educativi relativi ai settori di attività delle parti, rivolti a lavoratori distaccati o migranti a fini lavorativi nei territori delle parti, nonché ai datori di lavoro e ad altre persone interessate;
3. l'adozione di azioni, conformemente alle loro competenze, rispetto a questioni relative a persone che svolgono un lavoro retribuito nel territorio della parte, in particolare sulla base di denunce ricevute e di altre indicazioni di irregolarità nel lavoro, e, nei casi in cui la parte non ha il diritto di agire, la segnalazione delle irregolarità all'autorità competente;
4. lo scambio di informazioni sul grado di attuazione delle azioni intraprese dalla parte in un determinato caso su richiesta dell'altra parte, ogniqualvolta necessario;
5. l'informazione reciproca sugli infortuni gravi, mortali e collettivi che coinvolgono cittadini delle parti, verificatisi in relazione al lavoro svolto nel loro territorio, nel caso in cui vengano a conoscenza di tale evento;
6. la comunicazione di informazioni, su richiesta di una parte, in base alle conoscenze acquisite, in merito a: contratti collettivi di lavoro conclusi da settori specifici nei Paesi delle parti, ad es., tramite il sito web nazionale sul distacco di cui alla direttiva 2014/67/UE, e organizzazioni dei lavoratori;
7. la condivisione, su richiesta di una parte, di informazioni sulle modifiche alle normative in vigore nel territorio della parte in relazione a questioni che rientrano nell'ambito di applicazione del presente accordo;
8. lo scambio di informazioni disponibili sulle strutture, le funzioni e le competenze delle istituzioni che vigilano sulle condizioni di impiego, i loro metodi di lavoro e le loro attività di monitoraggio, per una migliore comprensione dei principi e delle pratiche che caratterizzano i rispettivi mercati del lavoro;
9. l'organizzazione, ove necessario, di riunioni congiunte a livello di esperti, con l'obiettivo di discutere le questioni attuali coperte dalla cooperazione, e la partecipazione a riunioni e seminari, conferenze e altri eventi organizzati dalle parti, nonché da altri enti nazionali ed esteri, a seconda dei casi.

Processo di adozione e ruolo delle diverse parti interessate coinvolte

L'accordo con l'ispettorato danese è stato concluso alla fine del 2017. Un accordo simile è stato firmato con l'ispettorato slovacco il 9 settembre 2019. La pandemia ha limitato un contatto diretto più stretto. La relazione dell'ispettorato polacco per il 2019 mostra che, prima della pandemia, sono stati mantenuti i contatti. I sindacati polacchi hanno ricevuto informazioni sull'accordo abbastanza tardi.

Altri otto accordi sono stati conclusi con Belgio, Lituania, Norvegia, Paesi Bassi, Lussemburgo, Bulgaria, Estonia e Spagna, tutti su questioni analoghe riguardanti il distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Aspetti giuridici a livello comunitario e nazionale che agevolano o ostacolano l'accordo

Non vi è alcuna influenza diretta da parte dell'UE o a livello nazionale sull'attuazione dell'accordo.

L'articolo 4 della direttiva 96/71/CE prevede la possibilità di rivolgersi a uffici di collegamento di altri Stati membri per richieste sul distacco di lavoratori, ma fino al recepimento della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE e all'introduzione del sistema di informazione del mercato interno (IMI) non esistevano norme chiare e uniformi in merito all'ambito di applicazione e alle modalità di scambio di informazioni con riguardo ai lavoratori distaccati. Con il recepimento della direttiva di applicazione, l'IMI è stato designato come unico mezzo ufficiale per lo scambio di informazioni.

La cooperazione estesa degli ispettorati del lavoro è possibile sulla base delle direttive, è consentita dalla legislazione nazionale e persino raccomandata dal Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro.

Azioni attuate per affrontare gli ostacoli

Non sono disponibili informazioni su tali aspetti. Ad ogni modo, non sono state intraprese ispezioni congiunte.

Risultati dell'accordo

Nell'ambito dell'attuazione dell'accordo bilaterale di cooperazione con l'Autorità per l'ambiente di lavoro del Regno di Danimarca, la delegazione dell'ispettorato polacco si è recata a Copenaghen nel 2019, dove è stato discusso il tema del distacco di lavoratori diretti nel territorio di entrambi i Paesi e della cooperazione delle istituzioni di collegamento. A sua volta, l'ispettorato polacco ha ricevuto una delegazione della task force per la responsabilità sociale delle imprese, operante all'interno delle strutture delle autorità di Copenaghen, il cui obiettivo è quello di garantire salari e condizioni di lavoro eque per tutti i dipendenti coinvolti nei progetti attuati per la città. Informazioni sugli infortuni sul lavoro dei lavoratori distaccati sono scambiate su base continuativa.

RIGUARDO AL PROGETTO ISA

Il Progetto ISA mira a promuovere e rafforzare la cooperazione internazionale tra le autorità e le parti interessate coinvolte nel distacco di lavoratori nel settore edile, favorendo la creazione di accordi di scambio di informazioni per monitorare e facilitare il distacco di lavoratori.

Il progetto riunisce partner di sette Paesi europei ed eredita i risultati dei precedenti progetti Post-Lab ed EU Post Lab, che hanno identificato ostacoli alla cooperazione internazionale nonché pratiche promettenti che coinvolgono organismi di contrasto e parti sociali.

Al fine di superare i limiti esistenti, il progetto ISA seleziona e valuta una serie di accordi, esplorandone i risultati e i limiti e proponendo, se del caso, soluzioni per il futuro.

www.isaproject.eu



Il progetto viene sviluppato grazie al supporto finanziario della Commissione europea.

I pareri qui espressi riflettono solo il parere degli autori.

La Commissione europea non è responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni qui contenute.