

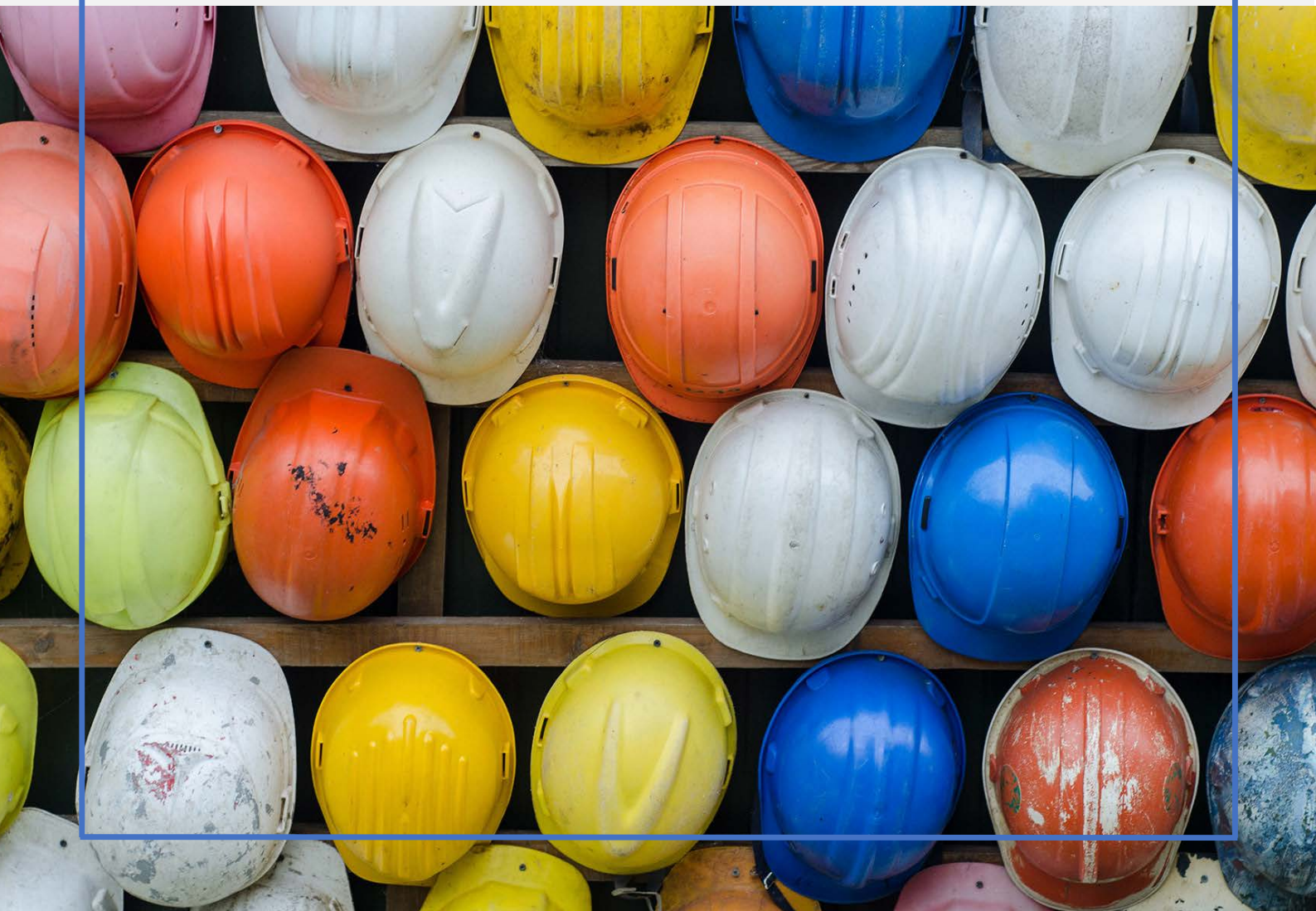
Linee guida

Accordo bilaterale: Portogallo - Belgio

"Accordo bilaterale tra l'Autorità per le condizioni di lavoro del Portogallo e l'Ispettorato della legislazione sociale e l'Ispettorato per la supervisione del benessere sul lavoro, entrambi appartenenti al Servizio pubblico federale occupazione, lavoro e dialogo sociale del Regno del Belgio"

Autori: Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira (ISCTE-IUL)

Febbraio 2021



Rischi o preoccupazioni oggetto dell'accordo

L'accordo bilaterale è stato firmato nel 2009. I principali rischi e preoccupazioni affrontati, come menzionato nel preambolo, riguardano la necessità di garantire l'efficace protezione dell'occupazione, della sicurezza e dell'igiene e delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati dal territorio di uno dei Paesi nel territorio dell'altro, nonché di eliminare i pericoli che causano infortuni sul lavoro e malattie professionali.

La preoccupazione storica delle due parti per quanto riguarda le condizioni di lavoro in entrambi i Paesi è testimoniata dall'accordo siglato tra i due governi sulle condizioni di vita e di impiego, la formazione professionale e la promozione sociale e la cultura dei lavoratori portoghesi e delle loro famiglie residenti in Belgio, firmato a Bruxelles, il 29 novembre 1978, confermato dal decreto 22/79.

L'accordo bilaterale "Portogallo-Belgio" del 2009 ha ampliato la portata delle relazioni di lavoro tra i due Paesi. Le principali linee guida dell'accordo bilaterale del 2009 sono volte a garantire la protezione, la salute e la sicurezza sul lavoro e condizioni di lavoro adeguate per i lavoratori distaccati nei territori dei due Paesi. Inoltre, esso segue la direttiva 96/71/CE, che mira a eliminare i pericoli che causano infortuni sul lavoro e malattie professionali relativi ai lavoratori distaccati in entrambi i Paesi per prestazione di servizi.

Obiettivi

L'accordo bilaterale firmato tra Portogallo e Belgio ha i seguenti obiettivi:

- rafforzare la cooperazione bilaterale tra il Ministro del lavoro e il Servizio pubblico federale occupazione, lavoro e dialogo sociale del Belgio, il Ministero del lavoro, della solidarietà e della sicurezza sociale del Portogallo e l'Autorità per le condizioni di lavoro (ACT) portoghese per quanto riguarda il distacco di lavoratori e i servizi in appalto;
- migliorare lo scambio di informazioni sui lavoratori distaccati, in particolare per quanto riguarda: le condizioni di impiego; i periodi di lavoro massimi e di riposo minimo; il salario minimo (compreso il pagamento degli straordinari); le condizioni di collocamento dei lavoratori, in particolare da parte delle agenzie interinali; la sicurezza, la salute e l'igiene dei lavoratori; e altre irregolarità nell'occupazione e nelle condizioni di impiego;
- tutelare i diritti e le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati nei territori delle Parti.

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

Tutte le parti interessate beneficiano dell'accordo, in particolare considerando l'importanza della condivisione di informazioni.

Lavoratori:	Tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati. L'obiettivo centrale dell'accordo è garantire che non vi sia alcun rischio di violazione dei diritti né di pratiche fraudolente. I lavoratori hanno accesso alle informazioni con azioni di promozione.
Imprese:	L'accordo è relativo alla regolamentazione dei lavoratori distaccati, il che lascia dubbi sulle norme per i lavoratori con un contratto a termine incerto nel Paese di origine. Tuttavia, è importante rilevare che le parti si impegnano a scambiarsi informazioni sugli aspetti legali e sul tipo di attività che le imprese svolgono nel Paese ospitante. L'accordo prevede la promozione di azioni per la diffusione di informazioni, rispondendo in particolare alle necessità delle imprese di informazioni sulla legislazione della controparte in materia di distacco e lavoro sommerso, e l'accordo contribuisce a tale scambio di informazioni.
Sindacati:	L'obiettivo dell'accordo di tutelare i diritti dei lavoratori è in linea con gli obiettivi dei sindacati. I sindacati necessitano di informazioni sulla legislazione della controparte in materia di distacco e lavoro sommerso, e l'accordo contribuisce a questo scambio di informazioni. I sindacati condividono le informazioni fornite dall'ACT sui loro siti web.
Organizzazioni datoriali:	I datori di lavoro necessitano di informazioni sulla legislazione della controparte in materia di distacco e di impiego, e l'accordo contribuisce a raccogliere e diffondere questo scambio di informazioni, assistendo le organizzazioni datoriali nel lavoro con i loro membri.
Enti bilaterali:	N.D.
Attori istituzionali:	Le autorità nazionali necessitano di supporto metodologico e formazione, che l'accordo sostiene.

Nota: Tutti gli attori summenzionati – lavoratori, imprese, sindacati e organizzazioni datoriali – necessitano di supporto metodologico e formazione.

Caratteristiche principali

Entrambe le parti concordano di stabilire le seguenti azioni di cooperazione operativa:

- 1) scambiare informazioni sui lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi nei rispettivi territori, in particolare per quanto riguarda le condizioni di impiego;
- 2) scambiare informazioni sugli aspetti legali e sul tipo di attività svolte dai datori di lavoro dei lavoratori distaccati;
- 3) realizzare la cooperazione riguardante lo scambio di informazioni sul distacco attraverso le autorità competenti registrate nel sistema di informazione del mercato interno (IMI);
- 4) organizzare sessioni annuali per discutere e valutare l'accordo sottoscritto tra le parti.

Inoltre, le parti devono riunirsi annualmente per definire azioni congiunte di cooperazione a livello operativo e valutare le azioni in corso. Le riunioni annuali si svolgono alternativamente in Belgio e Portogallo.

Il processo di attuazione ha incluso campagne orientate alla promozione della dichiarazione del lavoro distaccato (anche se carente di risorse finanziarie), lo scambio di informazioni tra le autorità ispettive di entrambi i Paesi e alcune ispezioni congiunte di imprese in cui sono stati identificati casi di lavoratori distaccati non dichiarati. Oltre al lavoro sommerso, vi sono preoccupazioni riguardanti le retribuzioni, l'organizzazione dell'orario di lavoro, le situazioni dei lavoratori temporanei e il rispetto di tutti gli obblighi legali, in particolare per quanto riguarda il distacco all'interno di gruppi di imprese.

Esiste un progetto pilota per promuovere attività ispettive congiunte e campagne volte a promuovere la fine del lavoro sommerso che comprende Portogallo, Belgio e Lituania. Questo progetto include la creazione di una piattaforma per la lotta contro il distacco non dichiarato che è stata interrotta a causa delle attuali problematiche imposte dal COVID-19.

Vi è inoltre una più chiara articolazione tra gli ispettorati e gli istituti di previdenza sociale; entrambe le entità stanno ora collaborando più strettamente. L'ACT promuove la formazione dei dipendenti degli istituti di previdenza sociale sul distacco.

Processo di adozione e ruolo delle diverse parti interessate coinvolte

L'accordo è il risultato di un processo di negoziazione tra gli organismi nazionali degli ispettorati del lavoro.

Le autorità responsabili dell'elaborazione e dell'attuazione dell'accordo sono:

- in Portogallo: l'ACT, l'autorità per le condizioni di lavoro;
- in Belgio: l'Ispettorato della legislazione sociale e l'Ispettorato per la supervisione del benessere sul lavoro, entrambi appartenenti al Servizio pubblico federale occupazione, lavoro e dialogo sociale del Regno del Belgio.

L'adozione e l'attuazione dell'accordo non hanno coinvolto altre parti interessate.

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

L'accordo si fonda su:

- la Carta sociale europea, tenendo conto delle riserve di entrambe le parti;
- la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in particolare l'articolo 15 relativo alla libertà professionale e al diritto al lavoro nel territorio degli Stati membri dell'UE e l'articolo 31 relativo a condizioni di lavoro giuste ed eque);
- la direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;
- la direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE;
- la direttiva 95/46/CE relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 181 sulle agenzie per l'impiego private (1997) (in particolare l'articolo 8 sulla protezione dei lavoratori migranti).

I principali problemi emersi riguardano la difficoltà di omogeneizzare i quadri giuridici (ad es., sui periodi di ferie). La difficoltà deriva anche dai diversi concetti giuridici applicati in ciascun Paese (ad es., i lavoratori non comprendono la loro busta paga e non possono quindi valutare se sia corretta). È importante attuare una discussione a livello europeo al fine, se possibile, di omogeneizzare le procedure, la formulazione, ecc.

Azioni attuate per affrontare gli ostacoli

Nessuna informazione disponibile.

Risultati dell'accordo

I principali risultati dell'accordo sono:

- ispezioni congiunte nelle imprese identificate;
- attività congiunte a livello multilaterale, ad esempio nell'ambito dell'Autorità europea del lavoro (ELA) e della piattaforma europea contro il lavoro sommerso;
- riunioni bilaterali per discutere e valutare l'accordo, che si traducono nella divulgazione di informazioni, nella preparazione di ispezioni congiunte e, in generale, nella possibilità di disporre di una piattaforma comune per intensificare la cooperazione;
- attività di informazione, divulgazione e formazione, in particolare per quanto riguarda la piattaforma IMI, che si sono tradotte in una maggiore efficienza nell'adempimento degli obblighi di legge, in particolare le retribuzioni dovute nel Paese ospitante;
- partecipazione dell'Istituto della previdenza sociale portoghese alle attività di cooperazione.

Inoltre, nel 2017, il Segretario di Stato per la lotta contro le frodi ai danni del sistema di sicurezza sociale, la privacy e il Mare del Nord, presso il Ministro degli affari sociali e della sanità pubblica del Belgio e il Ministro del lavoro, della solidarietà e della sicurezza sociale del Portogallo hanno rilasciato una dichiarazione congiunta sullo sviluppo della cooperazione nella lotta contro le frodi transnazionali ai danni del sistema di sicurezza sociale in

relazione all'applicazione delle norme in materia di politica sociale, nel caso di lavoro transfrontaliero, e in relazione all'applicazione della legislazione in materia di sicurezza sociale.

Fonti

- Informazioni raccolte tramite una conversazione con l'ACT.
- Fernandes, S. F. G. (2017) *A tributação dos trabalhadores transfronteiriços*. Tese de Mestrado em Fiscalidade Internacional. Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo - Universidade do Algarve. 163pp.

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.