



Bruxelles, 16.7.2020
C(2020) 4813 final

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

**ORIENTAMENTI RELATIVI AI LAVORATORI STAGIONALI NELL'UE NEL
CONTESTO DELLA PANDEMIA DI COVID-19**

ORIENTAMENTI RELATIVI AI LAVORATORI STAGIONALI NELL'UE NEL CONTESTO DELLA PANDEMIA DI COVID-19

I. Introduzione

In determinati periodi dell'anno alcuni settori dell'economia europea, in particolare il settore agroalimentare e quello del turismo, dipendono dal contributo dei lavoratori stagionali provenienti da altri Stati membri o dai paesi terzi. Molto spesso questi lavoratori conservano la loro residenza principale nel paese di origine e si trasferiscono temporaneamente in uno Stato membro per svolgere un'attività soggetta al ritmo delle stagioni.

I lavoratori stagionali transfrontalieri godono di un'ampia serie di diritti, che possono variare a seconda che si tratti di cittadini dell'Unione o di paesi terzi. A causa della natura temporanea del loro lavoro e delle particolari circostanze in cui lo svolgono, essi possono però essere maggiormente esposti a condizioni di vita e di lavoro precarie. La pandemia di COVID-19 ha reso più visibili queste condizioni e le ha talvolta aggravate. Ha anche mostrato che questi problemi possono in alcuni casi portare a un'ulteriore diffusione di malattie infettive e aumentare il rischio di cluster di COVID-19.

Da qui deriva la necessità di adottare con urgenza misure appropriate. I presenti orientamenti integrano gli *orientamenti relativi all'esercizio della libera circolazione dei lavoratori durante la pandemia di Covid-19*, pubblicati il 30 marzo 2020¹, e rispondono a un invito formulato dal Parlamento europeo nella sua risoluzione del 19 giugno 2020 sulla tutela dei lavoratori frontalieri e stagionali². I presenti orientamenti riguardano sia i lavoratori stagionali che sono cittadini dell'UE sia i lavoratori stagionali nell'UE che sono cittadini di paesi terzi e, salvo diversa indicazione, le misure illustrate nel seguito si riferiscono a entrambi i gruppi.

II. Diritti dei lavoratori stagionali che lavorano in uno Stato membro dell'UE

A seconda della nazionalità (cittadini dell'UE o cittadini di paesi terzi), i diritti di accesso dei lavoratori stagionali al territorio dello Stato membro interessato o al mercato del lavoro possono essere diversi. I lavoratori stagionali possono inoltre essere impiegati attraverso una serie di intermediari.

Se la Commissione, nel suo ruolo di custode dei trattati, vigila sulla corretta applicazione delle norme dell'Unione relative ai lavoratori stagionali, la responsabilità della corretta applicazione delle norme del diritto nazionale che attuano le direttive dell'UE spetta alle autorità nazionali. Gli Stati membri sono pertanto invitati a rafforzare le ispezioni sul campo a tale riguardo, anche con il sostegno dell'Autorità europea del lavoro³ (ELA), e a far rispettare pienamente tutte le norme applicabili.

- *Parità di trattamento per i lavoratori dell'UE*

¹ C/2020/2051, GU C 102 I del 30.3.2020, pag. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>.

Conformemente al principio di libera circolazione dei lavoratori sancito dall'articolo 45 TFUE e a quello di parità di trattamento e di non discriminazione, i cittadini dell'UE hanno il diritto di cercare lavoro, anche stagionale, in un altro Stato membro come pure di ricevere la stessa assistenza dagli uffici nazionali di collocamento e di esercitare un'attività economica come lavoratori subordinati alle stesse condizioni dei cittadini dello Stato membro ospitante. Una volta assunti, sono soggetti alle leggi e ai contratti collettivi pertinenti dello Stato membro ospitante e devono essere trattati allo stesso modo dei cittadini nazionali per quanto riguarda le condizioni di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento e salute e sicurezza sul lavoro. Hanno inoltre il diritto di beneficiare degli stessi vantaggi sociali e fiscali accordati ai cittadini nazionali. Se vengono a trovarsi in stato di disoccupazione involontaria, conservano per sei mesi la qualità di lavoratore subordinato nello Stato membro ospitante, purché siano registrati presso gli uffici di collocamento di tale paese⁴.

Conformemente alla direttiva 2014/54/UE⁵, i lavoratori dell'UE che esercitano il proprio diritto alla libera circolazione godono dei seguenti diritti: beneficiare dell'assistenza degli organismi nazionali dello Stato membro ospitante preposti alla promozione della parità di trattamento e al sostegno dei lavoratori dell'Unione e dei loro familiari, adire le vie legali in caso di discriminazione fondata sulla nazionalità, ricevere il sostegno dei sindacati e di altri soggetti in qualsiasi procedimento giudiziario e/o amministrativo ed essere tutelati contro i fenomeni di vittimizzazione.

- ***Condizioni di ammissione per i lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi***

I cittadini di paesi terzi che risiedono in uno Stato membro diverso da quello in cui saranno assunti come lavoratori stagionali oppure che risiedono in un paese terzo sono tenuti di norma a richiedere un visto, un permesso di lavoro o un permesso di soggiorno per poter soggiornare e lavorare nello Stato membro interessato.

I cittadini di paesi terzi che arrivano nell'UE da paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva sui lavoratori stagionali⁶, che stabilisce le condizioni per la loro ammissione e i diritti di cui godono una volta ammessi nell'UE. Dal 17 marzo 2020 gli Stati membri dell'UE (ad eccezione dell'Irlanda) e i paesi associati Schengen attuano una restrizione dei viaggi non essenziali verso l'UE. La raccomandazione del Consiglio relativa alla restrizione temporanea dei viaggi non essenziali verso l'UE e all'eventuale revoca di tale restrizione⁷, adottata il 30 giugno 2020, precisa che dovrebbero essere consentiti i viaggi essenziali per le categorie specifiche di viaggiatori aventi una funzione o una necessità essenziale di cui all'allegato II di tale raccomandazione, tra le quali rientrano i lavoratori stagionali del settore agricolo. Secondo la stessa raccomandazione, gli Stati membri possono tuttavia introdurre misure di sicurezza supplementari per tali viaggiatori, in particolare se provenienti da una regione ad alto rischio.

⁴ Articolo 7, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2004/38/CE.

⁵ Direttiva 2014/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori (GU L 128 del 30.4.2014, pag. 8).

⁶ Direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 375). La direttiva si applica a tutti gli Stati membri ad eccezione della Danimarca e dell'Irlanda.

⁷ Raccomandazione (UE) 2020/912 del Consiglio, del 30 giugno 2020, relativa alla restrizione temporanea dei viaggi non essenziali verso l'UE e all'eventuale revoca di tale restrizione (GU L 208 I dell'1.7.2020, pag. 1).

- ***Lavoratori stagionali distaccati***

I lavoratori stagionali dell'UE impiegati in uno Stato membro e inviati dal loro datore di lavoro a lavorare in un altro Stato membro sono considerati lavoratori distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE⁸. I cittadini di paesi terzi che lavorano e risiedono legalmente in uno Stato membro possono essere distaccati in un altro Stato membro dal loro datore di lavoro e in questo caso sono considerati lavoratori distaccati⁹.

Conformemente alla direttiva riveduta sul distacco dei lavoratori¹⁰, ad essi si applicano le condizioni di lavoro e di occupazione essenziali dello Stato membro ospitante che derivano dalle disposizioni legislative o dai contratti collettivi di applicazione generale.

Le condizioni di lavoro e di occupazione più pertinenti per i lavoratori stagionali distaccati comprendono in particolare il pagamento della retribuzione (compresi tutti gli elementi costitutivi obbligatori), le condizioni di alloggio dei lavoratori nonché le misure in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro applicabili.

Anche i lavoratori stagionali impiegati tramite agenzie interinali in uno Stato membro e messi a disposizione di un'impresa utilizzatrice in un altro Stato membro (ospitante) sono considerati lavoratori distaccati. Fatte salve le condizioni di lavoro e di occupazione essenziali dello Stato membro ospitante ad essi applicabili in qualità di lavoratori distaccati, l'agenzia deve garantire a tali lavoratori condizioni di base di lavoro e di occupazione identiche¹¹ a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice.

Gli Stati membri dovrebbero inoltre provvedere, in applicazione della direttiva 2014/67/UE¹², affinché i lavoratori stagionali distaccati possano ricorrere a meccanismi efficaci per denunciare direttamente i loro datori di lavoro nello Stato membro in cui sono o erano distaccati e affinché le organizzazioni sindacali o altre parti terze possano promuovere qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo per conto o a sostegno dei lavoratori distaccati. In linea con tale direttiva, gli Stati membri dovrebbero adottare misure volte a garantire l'efficace protezione dei diritti dei lavoratori nella filiera di subcontratto.

- ***Lavoro non dichiarato***

Gli Stati membri sono invitati ad adottare le misure necessarie per contrastare il lavoro non dichiarato dei lavoratori stagionali e a fare ampiamente ricorso alla piattaforma europea contro il lavoro non dichiarato. Le azioni previste nell'ambito della piattaforma, come i partenariati tripartiti, la cooperazione transfrontaliera e il miglioramento dell'analisi dei rischi e dell'estrazione dei dati per ispezioni più efficaci,

⁸ Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).

⁹ Non è così per i cittadini di paesi terzi che risiedono e lavorano al di fuori dell'UE e il cui datore di lavoro è stabilito in un paese terzo. In questo caso si applicano le condizioni di ammissione per i lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi come illustrato in precedenza.

¹⁰ Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 173 del 9.7.2018, pag. 16). Si ricorda che la direttiva si applica a decorrere dal 30 luglio 2020.

¹¹ Conformemente all'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

¹² Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11).

associate a misure preventive come l'elaborazione di un elenco delle imprese conformi, possono contribuire efficacemente alla lotta contro il lavoro non dichiarato dei lavoratori stagionali.

III. Condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori stagionali

La crisi della COVID-19 ha fatto luce sulle condizioni di vita e di lavoro come pure sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori stagionali, che sono spesso precarie. Diversi casi di violazioni dei diritti dei lavoratori stagionali segnalati nel corso della crisi hanno evidenziato un aggravamento dei problemi attualmente incontrati dai lavoratori stagionali e che è necessario affrontare.

- *Salute e sicurezza sul lavoro (SSL)*

I lavoratori stagionali godono degli stessi diritti e della stessa protezione per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro degli altri lavoratori dello Stato membro interessato. La direttiva 89/391/CEE ("direttiva quadro") prevede una serie di obblighi per i datori di lavoro, tra cui la valutazione dei rischi professionali per la sicurezza e la salute dei lavoratori e, nel quadro delle loro responsabilità, l'adozione delle misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La direttiva quadro è integrata da più di venti direttive incentrate su aspetti specifici della sicurezza e della salute sul lavoro¹³, che si applicano a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori stagionali, indipendentemente dalla nazionalità, dal settore, dall'attività o dalla professione.

La Commissione invita gli Stati membri a svolgere un'opera di sensibilizzazione sugli obblighi in materia di SSL riguardanti i lavoratori stagionali e a fornire ai datori di lavoro informazioni pratiche sulle modalità per attuare le pertinenti disposizioni giuridiche relative ai lavoratori stagionali in tutti i settori. I datori di lavoro dovrebbero effettuare un'adeguata valutazione di tutti i possibili rischi professionali e stabilire di conseguenza misure preventive e di protezione, compresa la messa a disposizione dei necessari dispositivi di protezione, nonché adattare tali misure all'evoluzione delle circostanze.

La Commissione invita gli Stati membri ad occuparsi in particolare dei seguenti aspetti:

- l'attento monitoraggio e la piena applicazione delle norme pertinenti ai sensi della direttiva quadro;
- la scarsa sensibilizzazione in merito alle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e la percezione dei rischi legati allo svolgimento di un lavoro in forma discontinua, alle barriere linguistiche e alla mancanza di formazione dei lavoratori stagionali rispetto ai lavoratori che svolgono attività più stabili;

¹³ Cfr. in particolare le direttive 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, 89/654/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro, 2009/104/CE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro, 89/656/CEE relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l'uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro, 90/269/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale di carichi che comporta tra l'altro rischi dorso-lombari per i lavoratori, 2000/54/CE relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro, 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

- l'inclusione dei lavoratori stagionali nei meccanismi di consultazione e partecipazione che trattano delle questioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

In considerazione del fatto che una parte dei lavoratori stagionali lavora per microimprese e piccole imprese, la Commissione ricorda che il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020¹⁴ ha sottolineato la necessità che gli Stati membri rafforzino la capacità delle microimprese e delle piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti. Gli Stati membri sono invitati a fornire orientamenti pratici alle imprese di dimensioni più piccole, anche attraverso controlli, sulle misure più efficaci da adottare per contenere i rischi per la salute e la sicurezza, in particolare quelli legati alla COVID-19, insieme a informazioni sugli incentivi che sono stati introdotti. Potrebbero inoltre fornire un sostegno specifico alle imprese più piccole nei settori in cui il rischio di diffusione della COVID-19 è maggiormente elevato.

Gli Stati membri dovrebbero promuovere i pertinenti orientamenti dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)¹⁵, in particolare per quanto riguarda le necessarie misure di igiene, ricordando ai datori di lavoro la necessità di mettere a disposizione strutture adeguate in cui sia possibile mantenere il distanziamento fisico nonché idonee strutture in cui bere e mangiare, come pure toilette e docce.

La Commissione invita inoltre gli Stati membri a intensificare la loro cooperazione per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori stagionali, in particolare attraverso il comitato consultivo per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e il comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC)¹⁶. Dovrebbero essere prese in considerazione le problematiche specifiche dei gruppi di lavoratori vulnerabili, come le donne, i giovani, i più anziani e coloro che soffrono di patologie particolari. La Commissione incoraggia questi comitati a discutere di interventi specifici destinati a prevenire e gestire i rischi per la salute in una lingua comprensibile per i lavoratori stagionali, come pure di azioni mirate per garantire il rispetto della normativa.

La Commissione chiede agli Stati membri di rafforzare le ispezioni sul campo necessarie a garantire la corretta applicazione delle norme in materia di SSL per quanto riguarda i lavoratori stagionali.

La Commissione incoraggia inoltre le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a valutare e promuovere meccanismi intesi a garantire che le esigenze specifiche dei lavoratori stagionali siano adeguatamente soddisfatte e continuerà a sostenere i loro sforzi in questo senso.

La Commissione continuerà a collaborare con l'EU-OSHA per raccogliere informazioni e buone pratiche sugli aspetti della SSL riguardanti i lavoratori stagionali e metterle a disposizione dei portatori di interessi a livello nazionale e dell'Unione, anche attraverso una campagna informativa specifica destinata ai lavoratori stagionali.

La Commissione incoraggia le sinergie tra una serie più ampia di politiche e la politica in materia di SSL nei settori della produzione agroalimentare, che risultano particolarmente problematici in termini di salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto se si considerano le percentuali di infortuni sul lavoro. La recente

¹⁴ COM(2014) 332 final.

¹⁵ <https://osha.europa.eu/it/themes/covid-19-resources-workplace>.

¹⁶ Lo SLIC è composto da rappresentanti dei servizi d'ispezione del lavoro degli Stati membri.

strategia "Dal produttore al consumatore"¹⁷, ad esempio, affronta la necessità di garantire sistemi alimentari equi, sani e rispettosi dell'ambiente. Luoghi di lavoro più sani e più sicuri sono fondamentali e, in quanto tali, contribuiscono a una maggiore tutela della salute pubblica in generale.

- *Alloggio e trasporto*

La crisi della COVID-19 ha messo in evidenza le condizioni di alloggio spesso inadeguate dei lavoratori stagionali e le condizioni in cui avviene il trasporto al loro luogo di lavoro. Se la direttiva sui lavoratori stagionali comprende norme in materia di alloggio che i lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi sono tenuti a rispettare per poter ottenere un visto, un permesso di lavoro o un permesso di soggiorno¹⁸, e la direttiva riveduta sul distacco dei lavoratori rende le norme del paese ospitante in materia di condizioni di alloggio, qualora esistenti, applicabili ai lavoratori stagionali distaccati, non vi è alcun atto dell'Unione inteso a garantire le condizioni di alloggio degli altri lavoratori stagionali. La Commissione invita pertanto gli Stati membri ad adottare tutte le misure necessarie per garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose ai lavoratori stagionali. Durante il soggiorno nello Stato membro ospitante tutti i lavoratori stagionali dovrebbero beneficiare di un alloggio che consenta un tenore di vita adeguato secondo il diritto e la prassi nazionali. Gli Stati membri dovrebbero garantire che l'alloggio fornito dal datore di lavoro o per il suo tramite non abbia un costo eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio stesso e alla retribuzione netta dei lavoratori stagionali.

Gli Stati membri dovrebbero inoltre incoraggiare i datori di lavoro a non trattenere automaticamente il canone di affitto sul salario dei lavoratori stagionali. Qualora il datore di lavoro fornisca o organizzi i servizi di trasporto e somministrazione di pasti, i relativi costi dovrebbero anch'essi essere ragionevoli e non essere trattenuti automaticamente sul salario del lavoratore stagionale.

Gli alloggi e i mezzi di trasporto dei lavoratori stagionali dovrebbero rispettare le norme di salute e sicurezza in vigore nello Stato membro interessato, anche per quanto riguarda il distanziamento sociale e le misure sanitarie e di sicurezza applicabili nel contesto della lotta contro la pandemia di COVID-19¹⁹.

La Commissione incoraggia inoltre gli Stati membri a definire prescrizioni specifiche per le agenzie interinali e di collocamento per quanto riguarda i lavoratori stagionali e transfrontalieri nell'UE, in modo da garantire che tali agenzie forniscano informazioni appropriate ai lavoratori e rispettino norme minime di qualità tali da consentire un'adeguata protezione nelle situazioni transfrontaliere. Tali prescrizioni potrebbero essere stabilite sotto forma di codici di condotta o anche di legislazione destinata alle imprese in questione. È importante che, indipendentemente dalla durata del contratto, queste agenzie informino i lavoratori prima della partenza riguardo alle loro condizioni di lavoro, ai loro diritti in materia di sicurezza sociale, al viaggio e all'alloggio, nonché alle misure applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad altre disposizioni pertinenti, nella loro lingua o in una lingua che essi comprendono.

IV. Aspetti della sicurezza sociale relativi ai lavoratori stagionali

Il regolamento (CE) n. 883/2004 fissa la normativa in materia di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori stagionali e stabilisce che i lavoratori dell'UE che esercitano il diritto alla libera circolazione sono soggetti

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ Articolo 20 della direttiva 2014/36/UE.

¹⁹ Cfr. gli orientamenti relativi al ripristino graduale dei servizi di trasporto e della connettività – COVID-19 (GU C 169 del 15.5.2020, pag. 17).

al sistema di sicurezza sociale di un solo Stato membro alla volta. Lo scopo è evitare casi di doppia copertura o lacune nella copertura di tali lavoratori. Né il lavoratore né il datore di lavoro hanno la possibilità di scegliere in quale Stato membro il lavoratore è assicurato²⁰: la legislazione applicabile risulta oggettivamente dalle disposizioni del regolamento sulla base della situazione personale e professionale del lavoratore. Le norme offrono stabilità evitando continui cambiamenti della legislazione applicabile e limitano gli oneri amministrativi per i lavoratori, i lavoratori autonomi, i datori di lavoro e le autorità pubbliche²¹.

In conseguenza dell'affiliazione al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro competente, i lavoratori stagionali dovrebbero avere accesso alla protezione sociale in condizioni di parità rispetto alle altre persone assicurate nel medesimo Stato membro. L'affiliazione comporta di norma sia obblighi, come il pagamento dei contributi di sicurezza sociale, sia il beneficio immediato di diritti e prestazioni, come l'assistenza sanitaria, le prestazioni familiari e le prestazioni di disoccupazione. Inoltre, il sistema di sicurezza sociale cui la persona è affiliata per almeno un anno erogherà anche le pensioni future una volta soddisfatte le condizioni nazionali che danno diritto alla pensione²².

Come tutti i lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione, i lavoratori stagionali che sono assicurati in uno Stato membro diverso da quello in cui è svolta l'attività devono essere in possesso di un documento portatile (DP) A1²³: si tratta di un certificato relativo alla legislazione in materia di sicurezza sociale applicabile al lavoratore, che conferma che quest'ultimo non ha alcun obbligo di versare contributi in un altro Stato membro.

I cittadini di paesi terzi che risiedono al di fuori dell'Unione e sono ammessi nel territorio di uno Stato membro per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali hanno anch'essi diritto alla parità di trattamento rispetto ai cittadini dello Stato membro ospitante per quanto riguarda i settori di sicurezza sociale definiti all'articolo 3 del regolamento (CE) n. 883/2004; possono tuttavia applicarsi alcune restrizioni²⁴.

La Commissione rammenta che il datore di lavoro è tenuto ad adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla legislazione applicabile ai suoi lavoratori subordinati come se fosse situato nello Stato membro

²⁰ Causa C- 345/09, *van Delft e a.*, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ Conformemente all'articolo 11, paragrafo 3, lettera a), del regolamento n. 883/2004, la legislazione in materia di sicurezza sociale applicabile è, di norma, quella dello Stato membro in cui la persona esercita la sua attività. Gli articoli 12 e 13 prevedono tuttavia eccezioni a questa regola generale qualora in casi specifici, in ragione della natura dell'occupazione del lavoratore, l'applicazione di tale principio risulti non giustificata o impossibile. Rientrano in queste situazioni i casi in cui il lavoratore è inviato dal datore di lavoro a esercitare un'attività a carattere stagionale per conto del medesimo datore di lavoro oppure i casi in cui i lavoratori stagionali esercitano un'attività in due o più Stati membri.

²² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=it>.

²³ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf.

²⁴ A motivo della natura temporanea del soggiorno dei lavoratori stagionali, gli Stati membri dovrebbero poter escludere le prestazioni familiari e di disoccupazione dall'applicazione del principio di parità di trattamento tra tali lavoratori stagionali che sono cittadini di paesi terzi e i loro propri cittadini, nonché le agevolazioni fiscali. Per quanto concerne i cittadini di paesi terzi si ricorda che, a norma del regolamento (UE) n. 1231/2010, essi godono degli stessi diritti dei lavoratori stagionali dell'UE. Cfr. l'articolo 23 della direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 375).

competente²⁵. Qualsiasi inosservanza di tale obbligo dovrebbe essere segnalata alle autorità pubbliche competenti dello Stato membro in cui si verifica la violazione al fine di svolgere le indagini necessarie.

V. Informazione dei lavoratori stagionali

Informazioni non chiare o la mancanza di informazioni in merito ai diritti e agli obblighi dei lavoratori stagionali e dei loro datori di lavoro hanno conseguenze dirette sulla protezione di tali lavoratori. La Commissione invita pertanto gli Stati membri a intraprendere ampie campagne di informazione, rivolte ai datori di lavoro e ai lavoratori stagionali, sulle norme applicabili e sui diritti dei lavoratori stagionali. Incoraggia inoltre la cooperazione a tale riguardo tra gli Stati membri, come pure tra le autorità e i diversi portatori di interessi all'interno dello stesso Stato membro.

La direttiva 91/533/CEE²⁶ definisce le informazioni essenziali che i lavoratori, compresi i lavoratori stagionali, devono ricevere dal loro datore di lavoro per iscritto entro due mesi dall'inizio del rapporto di lavoro. Esse riguardano in particolare la descrizione del lavoro da svolgere, la data di inizio e, se fissata, di fine del rapporto di lavoro, la durata delle ferie retribuite, il livello e gli elementi costitutivi della retribuzione, la durata normale giornaliera o settimanale del lavoro e gli eventuali contratti collettivi applicabili. Gli Stati membri possono tuttavia escludere alcune categorie di lavoratori dall'applicazione di questi requisiti minimi (ad esempio quando la durata complessiva del periodo di occupazione non è superiore a un mese). La Commissione invita gli Stati membri a disporre affinché i datori di lavoro siano tenuti a fornire tali informazioni ai lavoratori stagionali, in una lingua che essi comprendono, indipendentemente dalla durata del periodo di occupazione.

I lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva sui lavoratori stagionali ricevono inoltre, insieme al visto o permesso, informazioni per iscritto sui loro diritti e obblighi, incluse le procedure di ricorso²⁷.

Per ridurre i rischi di infezioni, i datori di lavoro dovrebbero inoltre garantire ai lavoratori stagionali un accesso agevole, in termini di forma e lingua, alle informazioni relative ai rischi professionali, alle prescrizioni di sicurezza e a tutte le istruzioni e le procedure in materia di salute e sicurezza.

La Commissione invita gli Stati membri a garantire che i datori di lavoro dei lavoratori stagionali conoscano, comprendano e adempiano i loro obblighi giuridici.

Conformemente alla direttiva 2014/67/UE tutti gli Stati membri hanno creato un unico sito web ufficiale nazionale sul distacco dei lavoratori, contenente le informazioni sui diritti dei lavoratori e sugli obblighi dei datori di lavoro²⁸.

²⁵ Articolo 21 del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

²⁶ Direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU L 288 del 18.10.1991, pag. 32). A decorrere dall'agosto 2022 la suddetta direttiva sarà sostituita dalla direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105), che introduce norme di maggiore tutela (ad esempio termini più brevi per fornire le informazioni) e non consente l'esclusione dei lavoratori impiegati con contratti brevi.

²⁷ Articolo 11 della direttiva 2014/36/UE.

Infine, il portale EURES²⁹ offre informazioni pratiche di natura giuridica e amministrativa sulle condizioni di vita e di lavoro in tutti gli Stati membri d'interesse per i lavoratori stagionali, mentre il portale sull'immigrazione³⁰ fornisce ulteriori informazioni rivolte in maniera particolare ai lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi. La Commissione collabora strettamente con le sue controparti nell'ambito di EURES negli Stati membri al fine di sviluppare azioni mirate per i lavoratori stagionali e continuerà a sostenere gli sforzi degli Stati membri e dei portatori di interessi pertinenti allo scopo di garantire che i lavoratori stagionali e i loro datori di lavoro facciano ampio uso del portale EURES.

VI. Ulteriori iniziative

La Commissione condurrà uno **studio** per raccogliere dati sul lavoro stagionale intra-UE e individuare le principali sfide incontrate anche durante la pandemia di COVID-19, compreso per quanto riguarda i subappalti.

La Commissione organizzerà altresì un'**audizione con le parti sociali europee** sui lavoratori stagionali e invita inoltre gli Stati membri a incoraggiare le parti sociali nazionali ad affrontare le sfide che si presentano ai lavoratori stagionali negli Stati membri ospitanti.

La Commissione continuerà a riflettere su azioni specifiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro, anche per quanto riguarda i lavoratori stagionali, nel contesto del **prossimo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

La Commissione continuerà altresì a collaborare con l'**Autorità europea del lavoro** (ELA) quale forum permanente per il confronto tra autorità nazionali e metterà in campo attività di informazione. La Commissione invita l'ELA a **coordinare una campagna di sensibilizzazione** rivolta in particolare ai settori in cui si ricorre di più al lavoro stagionale e a collaborare strettamente con le controparti nell'ambito di EURES negli Stati membri al fine di sviluppare attività specifiche relative a tali settori. Invita l'Autorità a istituire un forum per la cooperazione e il confronto tra le amministrazioni nazionali come pure a esaminare e sostenere i miglioramenti relativi alle informazioni fornite ai lavoratori stagionali nei siti web ufficiali nazionali.

La Commissione continuerà a sostenere gli Stati membri nell'affrontare il lavoro non dichiarato connesso al lavoro stagionale attraverso la **piattaforma europea contro il lavoro non dichiarato**, anche per quanto riguarda l'importanza di promuovere una migliore consapevolezza dei diritti e degli obblighi tra i lavoratori e i datori di lavoro.

La Commissione incoraggerà l'**EU-OSHA a collaborare strettamente con il comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro** per svolgere un'indagine sulle professioni ad alto rischio, comprese quelle legate al lavoro stagionale.

La Commissione continuerà a collaborare strettamente con gli Stati membri in seno alla **commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale** per valutare la possibilità di elaborare orientamenti adeguati sui lavoratori stagionali. La Commissione prenderà anche in

²⁸ Si rimanda alla sezione "Siti nazionali dedicati al distacco dei lavoratori" https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_it.htm.

²⁹ <https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage>.

³⁰ <https://ec.europa.eu/immigration/>.

considerazione l'avvio di uno studio analitico comparativo a cura della rete di esperti giuridici in materia di libera circolazione e coordinamento della sicurezza sociale (MoveS)³¹.

La Commissione invita gli Stati membri a valutare la possibilità di intensificare la **cooperazione tra amministrazioni**, anche attraverso gli organismi di cui alla direttiva 2014/54/UE. La Commissione è pronta a sostenere tale cooperazione mediante l'organizzazione di incontri per lo scambio di buone pratiche e la creazione di meccanismi più stabili.

Per quanto riguarda più specificamente i lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi, la Commissione sta attualmente conducendo la **valutazione del recepimento della direttiva 2014/36/UE da parte degli Stati membri** allo scopo di presentare la relazione sull'attuazione al Parlamento europeo e al Consiglio nel 2021. Tale relazione esaminerà tutte le disposizioni della direttiva, anche per quanto riguarda la parità di trattamento, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza e la fornitura di statistiche affidabili, e valuterà se la direttiva tuteli adeguatamente i lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi.

³¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=it>.