



R.ETE.
IMPRES E ITALIA

Senato della Repubblica

11^a Commissione Lavoro, previdenza sociale

Atto comunitario n. COM (2016) 128 definitivo (Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della 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)

Audizione

13 aprile 2016

La **direttiva 96/71/CE** ha inteso promuovere e facilitare la prestazione transfrontaliera di servizi fornire tutela ai lavoratori distaccati e garantire la parità di condizioni tra concorrenti locali e stranieri. Essa ha stabilito una serie fondamentale di condizioni di lavoro e di occupazione dello Stato membro ospitante, che sono vincolanti e devono essere applicate dai prestatori di servizi stranieri, tra cui: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; durata minima delle ferie annuali retribuite; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela a favore di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

La **direttiva di applicazione 2014/67/UE** ha fissato nuovi strumenti per combattere e sanzionare le elusioni, la frode e le violazioni. Tale direttiva elenca criteri qualitativi che caratterizzano l'esistenza di una connessione legale tra il datore di lavoro e lo Stato membro di stabilimento, che possono essere utilizzati anche per determinare se una persona rientra nella definizione applicabile di lavoratore distaccato. La direttiva inoltre migliora la cooperazione amministrativa tra le autorità nazionali competenti in materia di distacco. La direttiva contiene altresì un elenco di misure nazionali di controllo e vigilanza (ispezioni nel territorio al fine di controllare e monitorare la conformità alle disposizioni e alle norme stabilite dalla direttiva 96/71/CE). L'effetto della direttiva 2014 dovrebbe concretizzarsi da metà del 2016.

L'attuale iniziativa legislativa europea (2016) è relativa alle questioni che non sono state affrontate dalla medesima e che attengono al quadro normativo dell'UE istituito dalla direttiva originaria del 1996. La direttiva riveduta sul distacco dei lavoratori e la direttiva di applicazione sono pertanto complementari tra loro e si rafforzano reciprocamente.

In merito alla revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori, R.E TE. Imprese Italia pur esprimendo un parere favorevole ad una revisione mirata della direttiva, al fine di assicurare parità di trattamento per le imprese, ritiene che si sarebbe

potuto fare di più per realizzare il principio "stesso lavoro stesso salario": principio necessario per modernizzare la legislazione sul distacco.

In generale, si condivide la necessità di intervenire per risolvere gli aspetti problematici legati all'uso distorto dell'istituto del distacco e della somministrazione transnazionale di lavoro irregolare, che costituiscono causa di alterazione della leale concorrenza tra operatori economici nel mercato unico europeo del lavoro.

La proposta di apportare modifiche alla direttiva sul distacco costituisce sicuramente un elemento positivo, che va incontro alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, perché intende fornire risposta ad alcuni elementi problematici relativi all'applicazione della direttiva 96/71.

Il tema del distacco e della somministrazione transnazionale rappresenta un tema chiave soprattutto per la competitività del settore trasporti e la proposta si inserisce in un contesto in cui sia le rappresentanze datoriali che sindacali evidenziano da tempo i problemi presenti, quali ad esempio obblighi amministrativi onerosi, burocrazia, diritti sociali e obblighi di registrazione.

Tuttavia, queste modifiche si dovrebbero affiancare a specifici provvedimenti per il settore dei trasporti. Il rischio che il sistema economico italiano e il settore dei trasporti nazionale non possono correre è di assistere a un depotenziamento della revisione della direttiva 96/71, affiancato da un processo lungo e incerto per le misure che dovrebbero riguardare esclusivamente il comparto del trasporto. Tale scenario sarebbe da evitare assolutamente, anche in virtù della consapevolezza da parte di tutti i Paesi europei e delle Istituzioni comunitarie di dinamiche che, di fatto, falsano la concorrenza.

Senza voler minare il principio di libera circolazione sono da evidenziare le criticità che potrebbero derivare da un'ulteriore liberalizzazione del mercato in un contesto in cui il quadro normativo di riferimento non garantisce certezza di una leale concorrenza tra gli operatori.

La trasposizione nel nostro ordinamento nazionale deve cercare di colmare al massimo le lacune e gli appigli che possono portare a degli abusi da parte di

aziende senza scrupoli anche a tutela delle imprese che intendono usare lo strumento del distacco dei lavoratori correttamente.

Si esprime, pertanto, un giudizio positivo sulle previsioni introdotte nell'articolo 1 sui seguenti punti:

Punto 1

Per quanto riguarda la durata è precisato che il diritto del lavoro da applicare ai lavoratori distaccati, qualora la durata prevista o effettiva del distacco superi i ventiquattro mesi, è quello dello Stato membro ospitante, considerato a tutti gli effetti il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto.

In questo modo sono rese più difficili le pratiche che tentano di applicare illegalmente un diritto del lavoro meno favorevole per l'impresa utilizzatrice.

Al fine di prevenire l'elusione di questa norma viene inoltre stabilito che, in caso di sostituzione di un lavoratore per le stesse mansioni, il calcolo della durata del distacco deve tener conto della durata complessiva del distacco dei lavoratori interessati.

In merito alla norma in esame, R.E TE. Imprese Italia ritiene che, al fine di evitare fenomeni di dumping, in particolare nei settori dell'edilizia e del trasporto merci, il limite di durata del distacco, raggiunto il quale trova applicazione il diritto del lavoro vigente nel Paese membro ospitante, e fissato dalla direttiva in 24 mesi, risulta essere troppo ampio. A tal fine, si ritiene che la fissazione del limite debba essere rimessa alle parti sociali europee per adeguarlo alle caratteristiche specifiche di ciascun settore.

Punto 2

Al punto 2 dell'art. 1 viene invece aggiunto un nuovo comma che impone agli Stati membri l'obbligo di pubblicare, sul sito web dell'autorità nazionale competente, gli elementi costitutivi della retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati. Questo è indubbiamente un ulteriore fattore positivo.

Punto 3

Lettera b) - È aggiunto un nuovo paragrafo che riguarda i subcontratti a catena. Tale nuova norma condivisibile conferisce agli Stati membri la facoltà di imporre alle imprese di subappaltare solo alle imprese che concedono ai lavoratori determinate condizioni in materia di retribuzione applicabili al contraente, comprese quelle derivanti dai contratti collettivi di applicazione non generale. Ciò è possibile solo su base proporzionata e non discriminatoria e richiede pertanto in particolare che gli stessi obblighi siano imposti a tutti i subcontraenti nazionali.

Punto 4

Infine viene aggiunta una parte in cui sono stabilite le condizioni applicabili ai lavoratori ceduti temporaneamente da un'agenzia interinale stabilita in uno Stato membro diverso dallo Stato membro di stabilimento dell'impresa utilizzatrice. In essa viene finalmente precisato il principio per cui le condizioni da applicare alle agenzie transfrontaliere che effettuano la cessione temporanea di lavoratori devono essere quelle applicate alle agenzie nazionali che operano nello stesso ambito.

Riguardo tale previsione R.E TE. Imprese Italia esprime un parere favorevole in quanto la modifica proposta offre maggiori garanzie alle imprese utilizzatrici rispetto al rapporto di lavoro in somministrazione che intendono instaurare. La normativa infatti allo stato attuale non consente alle imprese utilizzatrici di verificare l'esistenza dei requisiti necessari per la somministrazione di lavoro da parte delle agenzie di un altro Stato membro: in tal senso, pertanto, sarebbe auspicabile prevedere l'obbligatorietà, per le agenzie per le quali lo Stato membro abbia verificato la sussistenza dei requisiti, dell'iscrizione in un'apposita sezione dell'albo delle agenzie di somministrazione. In tal modo l'impresa utilizzatrice avrebbe certezza di avvalersi di una agenzia con i requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di intermediazione.

Va, inoltre, sottolineato che le proposte di modifica alla direttiva 96/71 non prevedono l'obbligo di comunicare alla Vigilanza del Paese ospitante i termini - giuridico/economici - del contratto (distacco e/o somministrazione) di lavoro, e

non prendono in considerazione l'aspetto dell'esigibilità della sanzione, per cui i verbali che saranno eventualmente elevati resteranno nella disponibilità delle Autorità del Paese d'origine.

A tal proposito, la stessa valutazione d'impatto, che accompagna la proposta di direttiva, registra l'insussistenza del principio della "proporzionalità" in materia di applicazione delle sanzioni.

Le misure proposte, quindi, non sembrano in grado di contrastare efficacemente il dumping sociale nella UE, con particolare riferimento al settore dell'autotrasporto merci e dell'edilizia.

A tal fine, pertanto, le disposizioni della direttiva dovranno essere necessariamente accompagnate da misure nazionali, mirate ed efficaci a tutela delle imprese.