

**OSSERVAZIONI E PROPOSTE DELLA 14^a COMMISSIONE PERMANENTE
(Politiche dell'Unione europea)**

Ai sensi dell'articolo 144, comma 1, del Regolamento
(Estensore: GUERRA)

Roma, 20 aprile 2016

Osservazioni sull'atto:

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 (COM(2016) 128)

La Commissione, esaminato l'atto in titolo,

considerato che la proposta di direttiva in esame modifica la direttiva 96/71/CE - relativa al distacco di lavoratori in altri Stati membri dell'Unione europea - con particolare riferimento ai profili della parità di trattamento dei lavoratori distaccati e a forme specifiche dell'organizzazione economica e del mercato del lavoro, come i subappalti ed il lavoro interinale;

ricordato che per alcuni Stati membri la proposta dovrebbe essere posticipata fino a dopo il 18 giugno 2016;

ricordato che il Consiglio dei ministri ha approvato, in esame preliminare, lo schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva 2014/67/UE, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE, che verrà ora all'esame delle Camere per il prescritto parere parlamentare;

valutata la relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell'articolo 6, commi 4 e 5, della legge n. 234 del 2012,

formula per quanto di competenza osservazioni non ostative, con i seguenti rilievi:

la proposta è coerente con la base giuridica prescelta, ossia l'articolo 53, paragrafo 1, del TFUE, che consente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri relative all'accesso alle attività autonome e all'esercizio di queste, e l'articolo 62 del TFUE, relativo al settore dei servizi, che al primo fa rinvio;

il principio di sussidiarietà è rispettato in quanto solo disposizioni europee possono modificare il diritto europeo vigente. Peraltro, la nuova direttiva produrrà un impatto significativo sul tessuto economico e sociale degli Stati membri e delle loro regioni, con una incidenza particolare sull'attività delle piccole e medie imprese. Una regolamentazione uniforme a livello europeo si giustifica quindi per massimizzare le condizioni di omogeneità nel regime giuridico ed economico dei distacchi;

Al Presidente
della 11^a Commissione finanze
S E D E

il principio di proporzionalità è in larga parte rispettato in quanto la proposta appare congrua rispetto agli obiettivi che si intende perseguire. Peraltro, i successivi rilievi di merito mirano a rendere la proposta ancora più idonea a perseguire gli obiettivi prefissati, così assicurandone una maggiore efficacia;

in riferimento al nuovo articolo 2-*bis* della direttiva 96/71/CE, al fine di massimizzare la tutela del lavoratore e garantire la presunzione di genuinità del distacco, si ritiene che il termine di ventiquattro mesi sia eccessivo e possa essere ulteriormente ridotto. La sua estensione prolungata potrebbe invero incentivare eccessivamente il ricorso a lavoratori distaccati, in ragione della convenienza economica.

Inoltre, al fine di evitare fenomeni di elusione della normativa, consistente nel sospendere o interrompere i distacchi in prossimità del limite per poi riprenderli successivamente, andrebbe inserito un riferimento ai casi in cui, a causa di sospensioni o interruzioni del distacco, il superamento del limite dei 24 mesi venga calcolato, complessivamente, su un arco di tempo superiore, quale ad esempio 36 mesi;

infine, la nozione di retribuzione come introdotta dal nuovo articolo 3 della direttiva 96/71/CE, e di cui si condivide la finalità di maggiore tutela economica del lavoratore, potrebbe determinare problemi specifici al momento del recepimento, posto che non esiste nell'ordinamento interno una nozione unica di retribuzione, essendo la stessa collegata ai vari contratti collettivi esistenti.

Si potrebbe peraltro valutare di specificare che il riferimento ai contratti collettivi previsto dall'articolo 3 citato sia effettuato con riferimento ai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, limitatamente a quelli aziendali, stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, così riprendendo la recente nozione di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.

Maria Cecilia Guerra

Relazione sulla proposta di direttiva sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

La proposta di direttiva in esame modifica la direttiva 96/71/CE - relativa al distacco di lavoratori in altri Stati membri dell'Unione europea - con particolare riferimento ai profili della parità di trattamento dei lavoratori distaccati e a forme specifiche dell'organizzazione economica e del mercato del lavoro, come i subappalti ed il lavoro interinale.

La direttiva 96/71/CE stabilisce una serie fondamentale di condizioni di lavoro e di impiego per i lavoratori che vengono temporaneamente distaccati dal proprio datore in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano abitualmente (articolo 3). La direttiva reca altresì norme in materia di: cooperazione, da parte degli Stati membri, in materia di informazione (articolo 4); misure in caso di inosservanza (articolo 5); competenza giudiziaria dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è o era distaccato, ferma restando la facoltà di promuovere, in base alle convenzioni internazionali vigenti, un procedimento giudiziario in un altro Stato (articolo 6).

Secondo il documento sulla valutazione d'impatto, allegato alla proposta della Commissione in oggetto, l'applicazione della suddetta direttiva presenta alcuni aspetti problematici, quali la possibilità di differenze retributive tra i lavoratori distaccati ed i lavoratori locali nei Paesi ospitanti, una definizione generica di "distacco", l'esigenza di integrazione della disciplina con norme specifiche, relative a forme ed istituti sviluppatisi nell'economia e nel mercato del lavoro contemporanei, quali il subappalto, il lavoro interinale ed il distacco infragruppo.

Nell'ordinamento dell'Unione europea, altri atti legislativi recano norme in grado di incidere sul trattamento dei lavoratori distaccati. Si tratta, specificamente, della direttiva 2014/67/UE (c.d. direttiva Enforcement), di attuazione della direttiva 96/71/CE, del regolamento (CE) n. 593/2008 (cosiddetto Roma I), che disciplina la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali e del regolamento (CE) n. 883/2004. L'art. 12 (nel testo sostituito dal regolamento (CE) n. 465/2012) stabilisce che il lavoratore dipendente distaccato rimane soggetto alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato membro di origine, a condizione che la durata prevedibile del lavoro (a cui è inteso il distacco) non superi i 24 mesi e che il distacco non sia stato operato al fine di sostituire un'altra persona distaccata.

La proposta in esame è composta di tre articoli, il primo dei quali contiene le novelle alla direttiva 96/71/CE.

L'articolo 1, numero 1), inserisce nella direttiva 96/71/CE un articolo 2-*bis*, che pone una disciplina specifica per il distacco di durata superiore ai 24 mesi. Tale articolo 2-*bis* stabilisce che, qualora la durata prevista o effettiva del distacco superi i 24 mesi, lo Stato membro ospitante è considerato quello in cui il lavoro è abitualmente svolto.

L'articolo 1, numero 2), modifica l'articolo 3 della direttiva 96/71/CE. In base alle novelle proposte: si sostituisce il riferimento alle "tariffe minime salariali" con il principio di riconoscimento della "retribuzione", composta da tutti gli elementi resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o da contratti collettivi o arbitrati di applicazione generale; si estende dal settore edilizio a tutti gli altri settori l'obbligo di rispettare, nell'ambito dei distacchi, le previsioni dei summenzionati contratti collettivi o arbitrati; si prevedono norme specifiche per i subappalti e per le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori interinali.

Per quanto concerne le prospettive negoziali, alcuni Stati membri, come l'Austria, il Belgio, la Francia, la Germania, il Lussemburgo, i Paesi Bassi e la Svezia hanno dichiarato il proprio supporto per una revisione della disciplina europea sul distacco dei lavoratori, revisione che ponga il principio "parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso luogo".

Per converso, altri Stati membri, e cioè la Bulgaria, la Repubblica Ceca, l'Estonia, l'Ungheria, la Lituania, la Lettonia, la Polonia, la Slovacchia e la Romania, hanno affermato, in una lettera congiunta, che una revisione della direttiva del 1996 sarebbe prematura e dovrebbe essere posticipata fino a dopo il termine di recepimento della direttiva 2014/67/UE, di attuazione della direttiva 96/71/CE, previsto per il 18 giugno 2016.

Qualora questa posizione fosse confermata in seno al Consiglio, ci sarebbe una possibile minoranza di blocco che impedirebbe l'approvazione della proposta; ciò secondo le regole di votazione anteriori al 1° novembre 2014, potenzialmente richiamabili, sino al 31 marzo 2017, da un membro del Consiglio in base all'articolo 3, paragrafo 2, del protocollo n. 36 allegato ai trattati.

La proposta ha quale base giuridica l'articolo 53, paragrafo 1, del TFUE, che consente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri relative all'accesso alle attività autonome e all'esercizio di queste, e l'articolo 62 del TFUE, relativo al settore dei servizi, che al primo fa rinvio.

Il principio di sussidiarietà è rispettato in quanto solo disposizioni europee possono modificare il diritto europeo vigente.

Il principio di proporzionalità è in larga parte rispettato in quanto la proposta appare congrua rispetto agli obiettivi che si intende perseguire.