

**IT**

***Comitato economico e sociale europeo***

**SOC/541**

**Revisione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori**

**PARERE**

Sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica
della direttiva 96/71/CE, del 16 dicembre 1996,
relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi**
[COM(2016) 128 final – 2016/0070 (COD)]

|  |  |
| --- | --- |
| Amministratrice | Ana DUMITRACHE |
| Data del documento | 05/12/2016 |

Relatrici: **Vladimíra DRBALOVÁ** ed **Ellen NYGREN**

|  |  |
| --- | --- |
| Consultazione  | Parlamento europeo, 11/04/2016 |
| Base giuridica | Articolo 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea |
|  |  |
| Sezione competente | Occupazione, affari sociali, cittadinanza |
| Adozione in sezione | 22/11/2016 |
| Adozione in sessione plenaria | DD/MM/YYYY |
| Sessione plenaria n. | ... |
| Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti) | …/…/… |

# **Conclusioni e raccomandazioni**

## Il CESE accoglie con favore l’impegno della Commissione europea a promuovere un mercato unico più approfondito e più equo come una delle principali priorità del suo mandato, nonché le iniziative della Commissione stessa volte a dare un ulteriore impulso alla prestazione transfrontaliera di servizi attraverso il suo piano di investimenti per l’Europa.

## Il CESE si compiace della decisione della Commissione di introdurre la direttiva di applicazione 2014/67/UE[[1]](#footnote-1) al fine di migliorare l'interpretazione e l'applicazione comune della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori[[2]](#footnote-2).

## La direttiva di applicazione e l'attuale proposta di revisione mirata della direttiva sul distacco dei lavoratori riguardano aspetti diversi della pratica del distacco dei lavoratori. I due documenti non sono soltanto complementari, ma è possibile che i risultati attesi dall'attuazione della direttiva di applicazione forniscano un quadro più chiaro della situazione reale.

## Il CESE appoggia in linea di principio la proposta di rifusione della direttiva sul distacco dei lavoratori presentata dalla Commissione. Il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo costituisce la pietra angolare del pilastro europeo dei diritti sociali.

## Il CESE ritiene che i contratti collettivi siano il parametro di riferimento per livelli di retribuzione.

## Il CESE sottolinea che il ruolo dell'esclusiva delle parti sociali non è stato rispettato, e si chiede il motivo per cui non sia stata lanciata una consultazione adeguata di esse a norma dell'articolo 154, paragrafo 2, del TFUE.

## Il CESE accoglie con favore il fatto che la Commissione abbia specificamente stabilito la durata massima del distacco. Il limite di 24 mesi è un passo nella giusta direzione, ma un limite di 6 mesi sarebbe più prossimo alle reali condizioni di mercato.

## Il CESE chiede di includere nella direttiva sul distacco dei lavoratori una disposizione atta a chiarire che la direttiva stabilisce una norma minima, ma non una massima. A tal fine, sarà necessario estendere la base giuridica.

# **Il quadro politico europeo**

## La libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione di servizi sono principi fondamentali dell'Unione europea.

## Occorre operare una distinzione tra la libera circolazione dei lavoratori e la libera prestazione dei servizi di cui all'articolo 56 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Il principio della *libera circolazione dei lavoratori* conferisce infatti ai cittadini il diritto di trasferirsi liberamente - e risiedere - in un altro Stato membro per lavorare, e li protegge da ogni discriminazione, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro, rispetto ai cittadini di quello Stato membro.

## Il principio della *libera prestazione dei servizi*, invece, conferisce alle imprese il diritto di prestare servizi in un altro Stato membro. A questo scopo, esse possono distaccare temporaneamente i propri dipendenti in tale Stato membro affinché vi svolgano l'attività necessaria per la prestazione del servizio.

## Il 16 dicembre 1996 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato la **direttiva 96/71/CE** relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi[[3]](#footnote-3).

## La direttiva mira a conciliare l'esercizio di questa libertà fondamentale di prestazione di servizi transfrontalieri sancita dall'articolo 56 del TFUE e la tutela dei diritti dei lavoratori temporaneamente distaccati all'estero a tale scopo.

## Nel ottobre 2010, nella sua comunicazione dal titolo Verso un atto per il mercato unico - Per un'economia sociale di mercato altamente competitiva – 50 proposte per lavorare, intraprendere e commerciare insieme in modo più adeguato[[4]](#footnote-4), la Commissione ha presentato due proposte intese a ripristinare la fiducia e il sostegno dei cittadini: una sull'equilibrio tra diritti sociali fondamentali e libertà economiche e l'altra sul distacco dei lavoratori.

## Nel marzo 2010 le parti sociali europee hanno presentato un rapporto[[5]](#footnote-5) sulle conseguenze delle sentenze della Corte di giustizia dell'UE (in prosieguo "la Corte di giustizia"), dal quale emergevano forti divergenze. Infatti, mentre BusinessEurope si opponeva alla revisione della direttiva (pur concordando sulla necessità di chiarire taluni aspetti relativi alla sua applicazione), la CES chiedeva che la direttiva fosse modificata profondamente.

## Nel dicembre 2012 la Commissione ha pubblicato una proposta concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE. La **direttiva di applicazione**[[6]](#footnote-6) stabilisce un quadro comune di disposizioni, misure e meccanismi di controllo intesi a migliorare e a uniformare l'applicazione nella pratica della direttiva 96/71/CE, comprendente anche misure dirette a prevenire e sanzionare ogni elusione o violazione delle norme vigenti. Nel contempo, la proposta consente di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati e di eliminare gli ostacoli ingiustificati alla libertà di prestazione di servizi.

## Il termine per il recepimento della direttiva di applicazione è stato fissato al 18 giugno 2016, ed entro il 18 giugno 2019 la Commissione dovrà presentare al Parlamento europeo, al Consiglio e al CESE una relazione sulla sua applicazione e attuazione e, se necessario, proporre emendamenti e modifiche. Nel suo riesame, la Commissione valuterà, previa consultazione con gli Stati membri e le parti sociali europee, l’adeguatezza e l’opportunità di tutte le misure introdotte e applicate, compresa l’adeguatezza dei dati disponibili relativi al distacco.

# **Proposta di revisione mirata della direttiva relativa al distacco dei lavoratori**

## Secondo gli ultimi dati disponibili, nel 2014 nell'UE i distacchi erano oltre 1,9 milioni (pari allo 0,7 %[[7]](#footnote-7) della forza lavoro totale dell'UE), con un aumento del 10,3 % rispetto al 2013 e del 44,4 % rispetto al 2010. Queste statistiche si basano sul numero di moduli A1 rilasciati dalle autorità nazionali competenti in materia di sicurezza sociale; il numero di lavoratori distaccati solo *de facto*, ossia non registrati, non è noto.

## La direttiva del 1996 sul distacco dei lavoratori fornisce un quadro normativo europeo per stabilire un equilibrio corretto ed equo tra diversi obiettivi: promuovere e facilitare la prestazione transfrontaliera di servizi, fornire tutela ai lavoratori distaccati e garantire la parità di condizioni tra concorrenti locali e stranieri.

## Adesso la Commissione ha presentato una proposta di revisione mirata della direttiva al fine di contrastare le pratiche sleali[[8]](#footnote-8) e promuovere il principio che lo stesso lavoro nello stesso posto dovrebbe essere retribuito allo stesso modo.

## La proposta è stata pubblicata prima della scadenza del termine per il recepimento della direttiva di applicazione del 2014 e prima che potesse essere effettuata una valutazione della sua attuazione. Molte delle difficoltà inerenti al distacco dei lavoratori derivano dall'applicazione inadeguata delle norme e dalla mancanza di controlli negli Stati membri. Al tempo stesso, l'obiettivo principale della proposta di revisione è di chiarire il principio della parità di retribuzione, e può essere conseguito solo mediante una revisione della stessa direttiva 96/71/CE.

## A questo proposito, il CESE ha già riconosciuto che l'efficace attuazione della direttiva sul distacco dei lavoratori "non dovrebbe tuttavia escludere una revisione parziale della direttiva sul distacco dei lavoratori, intesa ad applicare in modo uniforme il principio del luogo di lavoro e a rendere possibile stabilire per legge che lo stesso lavoro prestato nello stesso luogo deve sempre beneficiare delle medesime condizioni e del medesimo compenso"[[9]](#footnote-9).

## La proposta è stata pubblicata senza alcuna consultazione preventiva delle parti sociali europee, le quali hanno inviato una lettera congiunta alla Commissione chiedendo di essere consultate in modo adeguato a norma dell'articolo 154, paragrafo 2, del TFUE.

## La pubblicazione della proposta della Commissione ha suscitato reazioni diverse, che hanno creato divisioni tra gli Stati membri, le parti sociali e le stesse imprese. La direttiva proposta non dovrebbe compromettere la competitività o creare nuovi ostacoli per i prestatori di servizi transfrontalieri. La revisione dovrebbe nel contempo garantire condizioni eque di concorrenza nel mercato unico e prevenire la discriminazione fra lavoratori sulla base della nazionalità.

## In linea con il protocollo n. 2 dei Trattati[[10]](#footnote-10), quattordici camere di parlamenti nazionali hanno inviato pareri motivati alla Commissione affermando che la proposta concernente la revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori non è conforme al principio di sussidiarietà e facendo così scattare la procedura del "cartellino giallo". A seguito dell'esame della sussidiarietà da essa compiuto, il 20 luglio la Commissione ha concluso[[11]](#footnote-11) che la proposta di revisione mirata della direttiva 96/71/CE è conforme al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5, paragrafo 3, del TUE, e che non è necessario ritirarla o modificarla. La Commissione ha pertanto mantenuto invariata la propria proposta.

## Parte della comunità imprenditoriale ritiene che la proposta violi il principio di proporzionalità. Alcune imprese ritengono che le modifiche proposte finiranno per generare incertezza giuridica e nuovi oneri amministrativi. Pensano che la revisione potrebbe interessare in particolar modo le imprese degli Stati membri con livelli retributivi più bassi che intendono fornire servizi transfrontalieri nel mercato unico, e che ciò sia contrario alle intenzioni e alle iniziative volte a rafforzare il processo di convergenza all'interno dell'UE.

## Altri, compresi i sindacati, ritengono che la revisione proposta - e in particolare il concetto di "parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso luogo" - consentirebbe di garantire condizioni di parità per le imprese e maggiori diritti per i lavoratori dell'UE. La revisione consentirà inoltre di rafforzare il processo di convergenza verso l'alto all'interno dell'UE mediante, tra l'altro, l'eliminazione delle differenze salariali tra i lavoratori dei vecchi e dei nuovi Stati membri.

## La proposta della Commissione è accompagnata da una valutazione d'impatto[[12]](#footnote-12) in cui essa afferma che le misure proposte per l'applicazione della direttiva riveduta avranno impatti differenti a seconda dello Stato membro, del settore e dell'impresa interessati, e rileva che la scarsità di dati disponibili in relazione al distacco dei lavoratori continua a costituire un problema.

## Nel 2010 Eurofound ha pubblicato una relazione dal titolo *Lavoratori distaccati nell’Unione europea*[[13]](#footnote-13), che analizza il fenomeno negli Stati membri dell’UE e in Norvegia, passa in rassegna le fonti di informazioni disponibili riguardanti il numero dei distacchi e presenta dati quantitativi per i paesi in cui sono disponibili. La ricerca di Eurofound mostra che vi è carenza di dati riguardo al numero e alle caratteristiche dei lavoratori distaccati nell’UE.

## Alla relazione di Eurofound hanno fatto seguito due recenti lavori di ricerca riguardanti una più equa mobilità sul mercato del lavoro: *Brief analysis of the EU Member States transposition of the ‘Enforcement' Directive 2014/67 improving enforcement of Directive 96/71 on the Posting of workers* ("Breve analisi del recepimento degli Stati membri dell'UE della direttiva di applicazione 2014/67/UE che migliora l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori e *Fraudulent forms of contracting work and self-employment* ("Forme fraudolente di lavoro appaltato e lavoro autonomo")[[14]](#footnote-14).

# **Principali modifiche nella proposta di revisione della direttiva 96/71/CE**

## Retribuzione

### La Commissione propone di sostituire il concetto di "tariffe minime salariali" con quello di "retribuzione". Secondo la proposta della Commissione, quest'ultimo concetto copre tutti gli elementi della retribuzione che sono obbligatori nello Stato membro ospitante.

### La Commissione ha presentato la proposta in risposta ai numerosi inviti a intervenire che le sono stati rivolti affinché affrontasse le cause dei differenziali retributivi. Secondo la Commissione, vi è un chiaro divario tra le condizioni applicate ai lavoratori locali e quelle riguardanti i lavoratori distaccati. Secondo la valutazione d’impatto che accompagna la proposta, il differenziale salariale tra i lavoratori distaccati e quelli locali è stimato in una percentuale compresa tra il 10 % e il 50 % a seconda del paese e del settore. I regimi stipendiali differenziati distorcono le condizioni di parità tra le imprese. Il concetto di "tariffe minime salariali" non coincide con le norme vincolanti che si applicano ai lavoratori locali.

### Secondo la Commissione, pertanto, il concetto di "retribuzione" può risultare più utile al conseguimento di condizioni di parità nel mercato unico dei servizi. Il concetto di "retribuzione" comprende tutti gli elementi che vengono pagati ai lavoratori locali se sono stabiliti dalla legge o da contratti collettivi che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o, in assenza di un tale sistema, da contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale. La "retribuzione" potrebbe comprendere alcuni elementi che non sono inclusi nella nozione di "tariffa minima salariale", come le indennità di anzianità, le maggiorazioni e i supplementi per lavori disagiati, faticosi o pericolosi, i premi di qualità, le tredicesime, le spese di viaggio, i buoni pasto, sebbene la maggior parte dei paesi ospitanti abbia già incluso alcuni di tali elementi nella "tariffa minima salariale".

### Secondo la Commissione, l’introduzione del concetto di "retribuzione" dovrebbe contribuire a fare maggiore chiarezza in merito agli elementi costitutivi della retribuzione e a ridurre le differenze esistenti tra i settori nell’applicazione obbligatoria di contratti collettivi. Il concetto di retribuzione dovrebbe altresì eliminare ogni incertezza circa il livello di retribuzione che deve essere garantito ai lavoratori distaccati. La proposta di revisione mira a codificare la giurisprudenza della Corte di giustizia europea nella causa C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, così da accrescere considerevolmente la certezza giuridica sia per i lavoratori che per le imprese[[15]](#footnote-15).

### La Commissione afferma che la proposta non pregiudicherà le competenze e le tradizioni degli Stati membri in materia di fissazione dei salari, e che essa rispetta la piena autonomia del ruolo delle parti sociali. In questo contesto, è preoccupante che la Commissione proponga di sopprimere il riferimento esistente nell'attuale direttiva secondo cui la "tariffa minima salariale è definita dalla legislazione e/o dalla prassi nazionale dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato". Questa disposizione è importante per la conformità ai diversi sistemi nazionali di relazioni industriali.

### Ai fini di tale direttiva, la nozione di retribuzione deve essere definita dalla legislazione, dai contratti collettivi e/o dalla prassi nazionale dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.

### La direttiva non vieta l'applicazione delle condizioni di lavoro e di occupazione del paese ospitante o del paese d'origine del lavoratore distaccato che siano più favorevoli ai lavoratori, in particolare attraverso l'esercizio del diritto fondamentale dei lavoratori e dei datori di lavoro di negoziare e di concludere contratti collettivi ai livelli appropriati e di ricorrere ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero, al fine di tutelare e migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, incluso il diritto alla parità di trattamento.

### Per garantire una corretta attuazione della direttiva di applicazione, gli Stati membri sono tenuti a pubblicare su un unico sito Internet informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati nel loro territorio. Questo processo non dovrebbe essere influenzato negativamente da alcuna nuova proposta.

### I membri del CESE hanno discusso la questione della "retribuzione" in modo molto approfondito, tenendo conto di tutte le implicazioni di questo nuovo concetto.

### Alcuni membri ritengono che tale nozione, introdotta ex novo, costituisca l’unico modo per garantire la parità di condizioni di lavoro ai lavoratori distaccati e ai lavoratori locali, eliminare i differenziali salariali e garantire condizioni di parità tra le imprese. Al fine di garantire la piena efficacia del principio della parità di retribuzione, devono essere rispettati i contratti collettivi che sono effettivamente applicati sul posto di lavoro, indipendentemente dal fatto che essi siano applicabili universalmente o in generale.

### Secondo altri membri, invece, l'introduzione di questo nuovo concetto potrebbe tradursi in una riduzione della certezza e della chiarezza del diritto e in un aumento degli oneri amministrativi e finanziari. Qualsiasi discussione sul distacco dovrebbe tenere conto delle diverse situazioni in cui si trovano le imprese straniere e quelle nazionali. Un prestatore di servizi straniero che intenda distaccare lavoratori sopporta i costi aggiuntivi derivanti esclusivamente dal fatto di prestare servizi in un altro Stato membro: li costi di esercizio supplementari[[16]](#footnote-16) e i costi indiretti del lavoro transfrontaliero[[17]](#footnote-17).

## Distacco superiore ai ventiquattro mesi

### La Commissione affronta la questione della durata dei distacchi introducendo una proposta secondo cui, qualora la durata prevista o effettiva del distacco superi i ventiquattro mesi, lo Stato membro nel cui territorio un lavoratore è distaccato è considerato quello in cui il suo lavoro è abitualmente svolto. Detta disposizione si applica a decorrere dal primo giorno in cui il distacco supera effettivamente una durata di 24 mesi. La Commissione introduce inoltre una durata complessiva dei periodi di distacco nei casi in cui i lavoratori sono sostituiti.

### La direttiva originaria non stabilisce limiti fissi, e afferma che, ai fini della direttiva stessa, per "lavoratore distaccato" si intende il lavoratore che, *per un periodo limitato*, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

### Il CESE accoglie con favore, in linea di principio, il limite stabilito per il periodo di distacco nel settore disciplinato dalla direttiva sul distacco dei lavoratori. In effetti, distacchi di lunga durata o successivi o addirittura catene di distacchi che si estendono su diversi anni sono pratica comune. Il CESE ritiene, tuttavia, che il periodo di 24 mesi non sia realistico nella pratica, e debba essere significativamente ridotto. A titolo di confronto, la durata media dei distacchi nel 2014 era inferiore a quattro mesi (103 giorni). Una regola sull'accumulo che si applichi soltanto ai lavoratori distaccati per almeno sei mesi sarebbe pertanto inefficace. La durata massima dei distacchi dovrebbe essere limitata a 6 mesi in totale.

### Il CESE chiede pertanto di introdurre una norma secondo la quale i periodi di distacco sono aggregati dal primo giorno. Per garantire che questa regola non porti a uno scambio di lavoratori distaccati, è importante che si faccia riferimento al luogo di lavoro specifico. Il datore di lavoro dovrebbe essere tenuto a mantenere la trasparenza per quanto riguarda i luoghi di lavoro e, per esempio, a fornire ai lavoratori e alle autorità competenti informazioni sul numero di dipendenti e la durata dell'attività nel luogo di lavoro in questione.

### Il CESE accoglie favorevolmente la norma secondo la quale, quando si supera la durata massima del distacco, si applica in linea di principio il diritto dello Stato membro ospitante. Il CESE ritiene problematico, tuttavia, il fatto che il considerando 8 faccia riferimento al regolamento Roma I ("In particolare, il dipendente godrà della tutela e dei vantaggi a norma del regolamento Roma I."). A norma dell'articolo 8 di detto regolamento, un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti.

## Subappalto

### La proposta della Commissione lascia agli Stati membri la facoltà di applicare ai lavoratori in una catena di subappalto le stesse condizioni applicate dal contraente principale. Tali condizioni dovrebbero essere applicate allo stesso modo sia ai subappaltatori nazionali che a quelli transfrontalieri, nel rispetto del principio di non discriminazione.

### Esistono notevoli differenze tra le disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o di contratti collettivi applicabili negli Stati membri volte a evitare che il ricorso al subappalto consenta alle imprese di eludere le norme che garantiscono il rispetto di determinate condizioni di lavoro e occupazione relative alla retribuzione. Non esistono dati riguardo al numero degli Stati membri che applicano già un sistema di questo tipo, e la Commissione non ha presentato, nella sua valutazione d’impatto, alcuna analisi approfondita delle possibili conseguenze delle suddette regole.

### Tuttavia, affinché questa parte della proposta possa essere efficace nella pratica, potrebbe essere utile fare un riferimento alla regola sulla responsabilità solidale lungo l'intera catena di qualsiasi subcontratto di cui all'articolo 12 della direttiva di applicazione[[18]](#footnote-18).

### Inoltre, l'espressione "determinate condizioni di lavoro e di occupazione relative alla retribuzione" è troppo vaga e rischia di condurre a incertezza giuridica, interpretazioni divergenti e potenziali conflitti con altre parti della direttiva. Vi potrebbero essere anche difficoltà di raffronto e molti altri problemi puramente pratici, ad esempio per quanto concerne l'accesso alle informazioni (anche in relazione al dovere dei governi di pubblicare tali informazioni ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE e alla disponibilità di contratti collettivi).

### Non è chiaro, inoltre, come la Commissione potrebbe definire e applicare i test di non discriminazione e proporzionalità riguardo a tali disposizioni.

### Inoltre, sarà necessario introdurre disposizioni adeguate per verificare il reale status di lavoratore autonomo dei subappaltatori, conformemente alle norme degli Stati membri.

## Lavoro tramite agenzia interinale

### La Commissione introduce un nuovo obbligo per gli Stati membri con l’aggiunta di un nuovo paragrafo che stabilisce le condizioni applicabili ai lavoratori di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva, vale a dire ai lavoratori ceduti temporaneamente da un'agenzia interinale stabilita in uno Stato membro diverso da quello di stabilimento dell'impresa utilizzatrice. Le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), dovranno garantire ai lavoratori distaccati le condizioni che si applicano, a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale[[19]](#footnote-19), ai lavoratori interinali ceduti temporaneamente da agenzie interinali stabilite nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

### Il CESE ritiene che questa nuova disposizione non sia necessaria, poiché la direttiva originaria relativa al distacco dei lavoratori già prevedeva tale possibilità all’articolo 3, paragrafo 9. Gli Stati membri possono disporre che l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, debba garantire ai lavoratori a norma dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c) il beneficio delle condizioni applicabili ai lavoratori temporanei nello Stato membro in cui il lavoro è eseguito. L'opzione di applicare la direttiva 2008/104/CE è stata già esercitata dalla maggioranza dei paesi ospitanti.

### Il CESE ritiene che la Commissione debba mantenere le misure esistenti. Occorre tenere conto del fatto che le disposizioni della direttiva 2008/104/CE si applicano alla situazione nei diversi Stati membri, mentre la direttiva 96/71/CE è applicabile alle attività transfrontaliere. Ciò è stato riconosciuto dalla stessa Commissione nella relazione sull'applicazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale[[20]](#footnote-20).

### Il CESE fa notare che l'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE è molto più ampio rispetto all'articolo 3, paragrafo 9, della direttiva 96/71/CE, e che ciò potrebbe, paradossalmente, portare a condizioni diverse per il distacco dei lavoratori di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettere a) e b), e all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della legislazione attuale.

# **Azioni supplementari**

## La Commissione dovrebbe incoraggiare gli Stati membri a recepire la direttiva di applicazione[[21]](#footnote-21) qualora non l'abbiano ancora fatto e assicurarsi che tutti gli Stati membri la attuino correttamente. Dopo due anni la Commissione dovrebbe valutare l’impatto di tale direttiva e determinare se le misure adottate abbiano consentito un’attuazione e un’applicazione adeguate ed efficaci, dal momento che si tratta di elementi essenziali per proteggere i diritti dei lavoratori distaccati e per garantire parità di condizioni per i prestatori di servizi.

## La Commissione dovrebbe presentare un’analisi approfondita della situazione nei vari Stati membri dell’UE, nonché dati quantitativi reali sui lavoratori distaccati e sulle modalità di attuazione - e controllo dell'applicazione - della direttiva vigente.

## La disponibilità di dati affidabili sui lavoratori distaccati è un requisito indispensabile per un dibattito efficace sulle loro caratteristiche specifiche e sulla necessità di tutelarli.

## Se la Commissione vuole garantire una concorrenza leale, le sue prossime mosse devono concentrarsi sul contrasto delle pratiche fraudolente e sull'eliminazione del fenomeno del lavoro irregolare o sommerso, che ha luogo principalmente attraverso il ricorso abusivo a società di comodo.

## La Commissione dovrebbe accelerare la convergenza economica e sociale verso l'alto nell'UE, garantendo nel contempo una mobilità equa dei lavoratori nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi.

## La Commissione dovrebbe consultare le parti sociali, riconoscere la loro autonomia e rispettare i contratti collettivi applicabili in questo campo.

## Il CESE chiede che la revisione chiarisca che la direttiva sul distacco dei lavoratori non è un mero strumento del mercato unico, ma è anche uno strumento per la protezione dei lavoratori. Ciò comporta un ampliamento della base giuridica al fine di includere la politica sociale (articoli 153 e 155 del TFUE). La revisione della direttiva deve inoltre rettificare l'erronea interpretazione della direttiva come norma massima e non come norma minima, dovuta a una serie di sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea (cause Laval, Rüffert, Commissione contro Lussemburgo).

Bruxelles, 22 novembre 2016

Pavel TRANTINA
Presidente della sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il regolamento (UE) n. 1024/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") ([GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.210.01.0019.01.ITA&toc=OJ:L:2014:159:TOC)). [↑](#footnote-ref-1)
2. 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](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.210.01.0019.01.ITA&toc=OJ:L:1997:018:TOC)). [↑](#footnote-ref-2)
3. [GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:IT:HTML). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 final/2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Il testo è stato presentato nel corso della conferenza sul distacco dei lavoratori e i diritti dei lavoratori, organizzata dalla presidenza spagnola dell’UE e svoltasi a Oviedo nel marzo 2010. In tale occasione, dai dibattiti è emersa ancora una volta una divergenza di opinioni tra le parti. [↑](#footnote-ref-5)
6. Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il regolamento (UE) n. 1024/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") ([GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:IT:HTML)). [↑](#footnote-ref-6)
7. Occorre tenere conto del fatto che la situazione differisce da un paese all’altro e che la quota dello 0,7 % è solo una media. Le percentuali effettive, infatti, variano dallo 0,5 al 3,6 %, e sono diverse anche le conseguenze per gli Stati membri. [↑](#footnote-ref-7)
8. Parere del CESE sul tema *Mobilità del lavoro più equa nell'UE*, adottato il 27 aprile 2016, [GU C 264 del 20.7.2016, pag. 11](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016AE0258&from=EN). [↑](#footnote-ref-8)
9. Parere del CESE sul tema *La dimensione sociale del mercato interno*, adottato il 14 luglio 2010, punto 1.7, [GU C 44 dell'11.2.2011, pag. 90](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:044:SOM:IT:HTML). [↑](#footnote-ref-9)
10. Protocollo (n. 2) dei Trattati, sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità. [↑](#footnote-ref-10)
11. Cfr. la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e ai parlamenti nazionali sulla proposta di direttiva recante modifica della direttiva relativa al distacco dei lavoratori, per quanto riguarda il principio di sussidiarietà, a norma del protocollo n. 2, COM(2016) 505 final del 20 luglio 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Valutazione d’impatto che accompagna il documento Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, SWD(2016) 52 final dell’8 marzo 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Roberto Pedersini e Massimo Pallini, *Lavoratori distaccati nell’Unione europea*, Eurofound, 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>. [↑](#footnote-ref-13)
14. I risultati preliminari dei due progetti sono stati presentati nel corso del convegno dal titolo *Verso una mobilità del lavoro più equa nell'UE*, organizzato dall'Osservatorio del mercato del lavoro del CESE e svoltosi il 28 settembre 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. Nella causa C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, la Corte di giustizia europea ha stabilito che le "tariffe minime salariali" non possono dipendere dalla libera scelta del datore di lavoro che distacca alcuni dipendenti al solo fine di proporre un costo del lavoro inferiore rispetto a quello dei lavoratori locali. La Corte ha altresì stabilito che anche le indennità giornaliere versate ai lavoratori distaccati, che costituiscono un compenso per il fatto di trovarsi lontano da casa, devono essere uguali a quelle corrisposte ai lavoratori locali in circostanze analoghe. La Corte respinge pertanto l'affermazione secondo cui un datore di lavoro può applicare la classe retributiva più bassa, indipendentemente dalle qualifiche o dall'anzianità dei lavoratori interessati. [↑](#footnote-ref-15)
16. Spese indirette: i costi per familiarizzarsi con gli adempimenti amministrativi e le disposizioni normative di altri Stati membri, come ad esempio le procedure di notifica, la traduzione dei documenti, la cooperazione con le autorità di controllo. [↑](#footnote-ref-16)
17. I costi indiretti del lavoro transfrontaliero possono aumentare anche del 32 %, secondo i risultati preliminari di uno studio pilota sul tema *Il costo del lavoro nei servizi transfrontalieri* realizzato dal dipartimento di Economia e amministrazione pubblica dell'Università commerciale di Cracovia (Polonia). Detti risultati sono stati presentati nel corso del convegno dal titolo *Verso una mobilità del lavoro più equa nell'UE*, organizzato dall'Osservatorio del mercato del lavoro del CESE e svoltosi il 28 settembre 2016. [↑](#footnote-ref-17)
18. Articolo 12 della direttiva di applicazione 2014/67/UE sulle responsabilità di subcontratto. [↑](#footnote-ref-18)
19. 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](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32008L0104)). [↑](#footnote-ref-19)
20. Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'applicazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-20)
21. Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il regolamento (UE) n. 1024/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") ([GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:IT:HTML)). [↑](#footnote-ref-21)