

**Proposta di Direttiva sul distacco dei lavoratori  
(COM(2016)128)**

**Esame in Commissione Lavoro della Camera**

**Memoria ANCE**

Si ritiene complessivamente apprezzabile la proposta di modifica della Direttiva 96/71/CE in materia di distacco, il cui spirito e i cui contenuti sembrano rappresentare un altro tassello importante nella creazione di un mercato interno più *profondo e equo* (per utilizzare le espressioni utilizzate nella Relazione stessa).

Combattere le pratiche sleali di distacco dei lavoratori nell'ambito europeo e promuovere la parità di trattamento tra i lavoratori distaccati e quelli del paese ospitante erano già state le finalità proprie della Direttiva 96/71, che hanno trovato poi ulteriore impulso con la Direttiva Enforcement, la quale posto l'accento su strumenti nuovi e rafforzati per combattere e sanzionare le elusioni, la frode e le violazioni.

**il fine della  
proposta**

La presente proposta di direttiva, pertanto, si colloca nel solco dell'evoluzione del mercato interno che necessita di interventi di modernizzazione e di adattamento sostanziali, vista la prassi delle imprese, sempre più consolidata, di distaccare lavoratori al di là dei confini del proprio paese di stabilimento.

Se è necessario da una parte garantire i lavoratori affinché non siano poste in essere pratiche elusive della parità di trattamento e volte a creare fenomeni distorsivi di dumping sociale, dall'altra è necessario snellire le pratiche amministrative, la burocrazia e gli appesantimenti in generale a carico delle imprese stesse, oneri ad oggi eccessivamente gravosi.

Occorre, infatti, facilitare le prestazioni di servizio transfrontaliere in un mercato caratterizzato dalla mobilità dei lavoratori ma è altresì indispensabile evitare di assistere a pratiche volte ad aggirare, troppo spesso, le tutele e le normative proprie dei singoli paesi.

**i punti salienti  
della proposta:**

Premesso ciò, si ritiene positiva la previsione contenuta nella modifica dell'attuale art. 3 della direttiva (Condizione di lavoro e di occupazione), con la quale si estende l'applicazione dei contratti di applicazione

- *la retribuzione*

generale a tutti i settori dell'economia (e non solo pertanto per il settore delle costruzioni) e si sostituisce il riferimento alle *tariffe minime salariali* con il riferimento alla **retribuzione**, con ciò intendendosi tutte le voci della retribuzione, ove presenti.

Tale introduzione rappresenta un'importante garanzia per i lavoratori distaccati, volta ad evitare in maniera ancora più incisiva forme di elusione e di aggiramento del principio della parità di trattamento che, tra l'altro, è stato già più volte ribadito, al nostro interno, oltre che in sede di trasposizione della Direttiva 96/71/CE, anche con ormai consolidati orientamenti governativi (cfr. da ultimo interpello del Ministero del lavoro n. 33/2010).

È fondamentale, infatti, pervenire ad un adeguamento il più concreto possibile del trattamento dei lavoratori distaccati con quello riconosciuto ai lavoratori che operano nel Paese ospitante. E questo per evitare pratiche sleali di dumping sociale, sia a sfavore delle imprese distaccanti che di quelle distaccatarie.

A tal fine, i Paesi membri dovrebbero avere la possibilità di operare i necessari raffronti tra le retribuzioni dei diversi paesi, affinché siano riconosciuti tutti i trattamenti che percepiscono i lavoratori nel proprio paese d'origine (basti pensare ai versamenti in Cassa Edile che effettua l'impresa).

- *la pubblicazione  
sul sito*

In tal senso risulta apprezzabile anche la disposizione che prevede la pubblicazione, sul *sito web ufficiale nazionale*, degli elementi costitutivi della retribuzione.

Si ritiene, pertanto, positiva la riaffermazione da parte della Commissione di principi fondamentali, quali quello della parità di trattamento, nonché il richiamo alle norme e ai contratti collettivi per tutti i settori e non solo per l'edilizia (come già accade in Italia).

Sarebbe opportuno, però, che la Commissione chiarisse come deve interpretarsi l'abrogazione della seconda alinea del comma 10 dello stesso art. 3, il quale prevede che nulla osta a che gli Stati impongano alle imprese nazionali ed a quelle di altri Stati le condizioni di lavoro e di occupazione stabilite in contratti collettivi [...] o arbitrati.

Si riterrebbe, infatti, inopportuna qualsiasi disposizione volta a negare la possibilità di un'applicazione generale dei contratti collettivi ad opera del paese ospitante (oltre ai punti espressamente elencati al comma 1 dell'art. 3), applicazione che al contrario sarebbe in perfetta linea con il principio della parità di trattamento globalmente intesa.

Basti pensare, infatti, alle conseguenze che vi sarebbero laddove sussistessero condizioni diverse, al di là di quelle strettamente connesse alla retribuzione, per i lavoratori operanti nello stesso cantiere (anche ad esempio con riferimento alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali).

L'applicazione al lavoratore distaccato delle norme contenute nel contratto collettivo del paese ospitante, ovviamente laddove migliorative, e ferme restando eventuali precisazioni per ciò che concerne i regimi previdenziali, in seguito indicate, si considera dunque imprescindibile.

- *il subappalto*

Per ciò che concerne, poi, il **subappalto**, si conviene con l'introduzione del principio secondo il quale se lo Stato membro attua disposizioni legislative e regolamentari in base alle quali il subappalto sia regolato da determinate condizioni (di lavoro e di occupazione), anche alle imprese subappaltatrici che operino in distacco di personale devono essere applicate le stesse condizioni (ciò avviene già in Italia).

- *distacchi superiori a 24 mesi*

Con riferimento alla norma relativa ai **distacchi superiori a 24 mesi**, per i quali si legge nel testo che si applicherebbero le condizioni stabilite dal diritto del lavoro degli Stati membri ospitanti, sempre che siano più favorevoli per i lavoratori, sarebbe opportuno un chiarimento circa la possibilità di deroga degli Stati, espressamente prevista nel considerando 8 della Direttiva, con il richiamo al Regolamento Roma I.

- *le ulteriori riflessioni*

Al di là delle previsioni appena enunciate, contenute nel testo di proposta che globalmente si condivide, si ritiene doveroso sottolineare che tale proposta di Direttiva potrebbe rappresentare l'opportunità per evidenziare alla Commissione ulteriori riflessioni su aspetti fondamentali della materia.

- *la responsabilità solidale*

A mero titolo esemplificativo, si segnala il problema della responsabilità solidale, di cui all'art. 12 della nuova direttiva Enforcement, sul quale si rileva l'assenza di meccanismi specifici di esimente rispetto alla generalizzata *due diligence* (cui fa riferimento lo stesso art. 12); non può infatti non valutarsi la difficoltà che incontrano gli Stati membri nel procedere all'accertamento degli adempimenti a carico delle imprese distaccanti.

- *la cooperazione amministrativa*

È necessario pertanto, intervenire fattivamente per l'attuazione del sistema di cooperazione amministrativa tra gli Stati, che faciliti tali controlli e lo scambio di informazioni.

- *gli accordi bilaterali*

Allo stesso fine, sarebbe opportuno anche un intervento normativo che faciliti la sottoscrizione di accordi bilaterali tra gli Stati membri o tra le singole istituzioni, per l'adempimento degli obblighi comunitari da parte delle imprese e il riconoscimento dei diritti spettanti ai lavoratori

distaccati, soprattutto con riguardo a trattamenti erogati attraverso gli enti bilaterali del settore.

Tali accordi potrebbero, tra l'altro, facilitare la comparazione delle spettanze, retributive e non, dei lavoratori distaccati (a tal proposito in Italia la Cnce, Commissione nazionale per le Casse edili, e gli speculari Enti esistenti negli altri paesi europei hanno già attivato tale forma di cooperazione).

Gli stessi accordi potrebbero, quindi, rafforzare il ruolo degli enti bilaterali del settore nei diversi paesi, in quanto soggetti che svolgono spesso, come noto, funzioni istituzionali, i cui riflessi devono riguardare, quanto a tutele, garanzia e prestazioni, anche e indiscutibilmente i lavoratori distaccati.

- *gli aspetti  
previdenziali*

Nella proposta di direttiva non può non tenersi conto degli **aspetti previdenziali**, legati alla previdenza complementare e, in generale agli obblighi di sicurezza sociale, per i quali, nonostante sussistono già norme specifiche, sarebbe opportuno effettuare un chiaro richiamo, oltre a quello già esistente (art. 3, comma 1, lett. c)), nella presente proposta.

L'istituto della previdenza complementare, in particolare, richiede una specifica riflessione allo scopo di non snaturarne contenuti e finalità.

- *il modello A1*

È, quindi, necessario un coordinamento più serrato tra i sistemi di sicurezza sociale che, prendendo le mosse da una rivisitazione del modello A1, attualmente insufficiente nei contenuti e nella tempistica per le finalità di controllo, detti regole più coerenti e armoniose tra i diversi Stati. Una organica normativa sul distacco non può prescindere da tali previsioni.

*Roma, 26 aprile 2016*