

**RISOLUZIONE APPROVATA DALLA COMMISSIONE
SULL'ATTO COMUNITARIO N. COM (2016) 128
definitivo SOTTOPOSTO AL PARERE MOTIVATO
SULLA SUSSIDIARIETÀ
(Doc. XVIII, n. 125)**

La Commissione lavoro, previdenza sociale,

esaminata, ai sensi dell'articolo 144, comma 1, del Regolamento, la 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;

premesso che la revisione della direttiva del 1996 mira a rafforzare l'obiettivo originario di favorire l'esercizio della libera prestazione dei servizi transfrontalieri in un clima di concorrenza leale e rispetto dei diritti dei lavoratori, adattandosi alle nuove condizioni dell'economia e del mercato del lavoro;

valutato che la proposta in esame risulta oggetto di valutazioni estremamente diverse da parte degli Stati membri;

preso atto che la proposta è conforme ai principi di proporzionalità e sussidiarietà;

si esprime in senso favorevole con le seguenti osservazioni.

Si evidenziano anzitutto alcuni aspetti critici che già attualmente caratterizzano l'applicazione della direttiva 96/71/CE:

– la possibilità di differenze retributive tra i lavoratori distaccati ed i lavoratori locali nei Paesi ospitanti;

– il riconoscimento ai lavoratori distaccati delle «tariffe minime salariali» (comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario) vigenti nel territorio in cui ha luogo il distacco in base a disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o a contratti collettivi;

– una definizione generica di «distacco», intendendo il lavoratore come colui che per un periodo limitato svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente;

– l'esigenza di integrazione della disciplina con norme specifiche, relative a forme ed istituti sviluppatisi nel mercato del lavoro, quali il subappalto, il lavoro interinale ed il distacco infragruppo.

In merito al testo della proposta, con riferimento all'articolo 1, numero 1), sulla disciplina specifica per il distacco per un periodo superiore

a 24 mesi, anche se la *ratio* della novella è utile per arginare il fenomeno elusivo di reiterati rinnovi e proroghe per i lavoratori distaccati, si ritiene tuttavia troppo ampia la durata temporale introdotta, dato che ad oggi la direttiva 96/71/CE citava espressamente il distacco «per un periodo limitato», e si suggerisce pertanto di introdurre un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Con riferimento al punto 2), lettera *c*), che 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 osserva che la modifica potrebbe dar luogo a difficoltà, atteso che la soglia minima retributiva deve essere stabilita dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva generalmente applicabile. In Italia il trattamento minimo salariale non ha regolazione normativa e viene fissato nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, che però non hanno efficacia di «applicazione generale». Si ricorda tuttavia che il principio di «parità di trattamento» retributivo e normativo, richiamato nella direttiva, è già previsto nel nostro ordinamento (articolo 35 del decreto legislativo n. 81 del 2015 e articolo 4 del decreto legislativo n. 72 del 2000) per tutti i lavoratori stranieri che operano nel nostro Paese, a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro.

Si suggerisce pertanto di specificare che il riferimento ai contratti collettivi, previsto dall'articolo 3 come modificato, 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, riprendendo così la 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.

Sul punto, si osserva altresì che anche la previsione di pubblicare sul sito *web* ufficiale gli elementi costitutivi della retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati potrebbe non essere di facile applicazione, data la già citata mancanza di un minimo salariale stabilito per legge.

Con riferimento al punto 2), paragrafo *1ter*, in merito alle tutele dei lavoratori somministrati, si ritiene opportuno che, in caso di somministrazione transnazionale da parte di agenzie comunitarie, vi sia un obbligo di comunicazione preventiva alle autorità nazionali del Paese in cui si svolge l'attività di somministrazione e si preveda una «anagrafe» dei lavoratori somministrati inviati in Italia, muniti possibilmente di una busta paga contenente copia della traduzione in lingua italiana.

Infine, un'attenzione particolare dovrebbe riguardare il settore dell'autotrasporto, non previsto nella proposta di direttiva in esame, con una normativa dedicata.