

**PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE
SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 296**

L'11^a Commissione permanente,

esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo,

premesso che lo schema è stato predisposto ai fini del recepimento della direttiva 2014/67/UE (cosiddetta direttiva *Enforcement*), che pone un complesso di misure ai fini dell'applicazione della normativa europea sul distacco temporaneo di lavoratori, di cui alla direttiva 96/71/CE e che il termine per il recepimento della direttiva stessa è fissato al 18 giugno 2016;

valutato che la direttiva di applicazione ha introdotto strumenti nuovi e rafforzati per prevenire e sanzionare elusioni, frode e violazioni in materia, introducendo norme per l'individuazione dell'autenticità del distacco e per semplificare forme di cooperazione e mutua assistenza tra gli Stati membri nell'attuazione della disciplina in oggetto;

considerato che la previsione di una rafforzata cooperazione amministrativa e l'adeguamento dei sistemi informatici di scambio delle informazioni permetterà di controllare efficacemente la corretta applicazione della normativa comunitaria in tema di parità di trattamento tra lavoratori distaccati e non, salvaguardando sia i diritti dei lavoratori che dell'impresa stessa, anche in quei settori a forte rischio di *dumping* sociale, come il trasporto, la logistica e l'edilizia cui deve essere prestata una specifica attenzione;

preso atto delle osservazioni della 14^a Commissione,

esprime parere favorevole con le seguenti osservazioni.

In merito all'articolo 1, sulla definizione del campo di applicazione, si suggerisce di definire in maniera più opportuna la nozione di distacco, includendovi espressamente quello operato nell'ambito di un appalto, come era previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 72 del 2000.

Con riferimento al comma 5, del medesimo articolo, in merito alla disciplina di tutela per un'impresa stabilita in uno Stato terzo che distacca lavoratori in Italia, si invita a valutare se sia preferibile inserire il richiamo dell'articolo 6, considerato anche che, sotto il profilo sostanziale, le informazioni relative alle condizioni di lavoro – pubblicate, ai sensi dell'articolo 6, sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in lingua italiana ed in lingua inglese – sono accessibili anche ai lavoratori provenienti da Stati non membri.

In merito all'articolo 3, comma 5, che reca sanzioni per ipotesi di distacco non autentico, si suggerisce di chiarire la nozione di sfruttamento e di precisare se trovino applicazione gli «indici» di sfruttamento di cui all'articolo 603-*bis* del codice penale, concernente il reato di «intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro». Occorre inoltre specificare se le sanzioni di cui al comma 5 riguardino unicamente i casi in cui il distacco risulti non autentico con riferimento al soggetto realmente utilizzatore, con conseguente esclusione dei casi in cui il distacco sia viziato, anziché da una latente dualità di soggetti (impresa distaccante e soggetto utilizzatore), da una mancanza sostanziale di limiti temporali di durata. Al medesimo comma, fermo restando il limite minimo della sanzione pecuniaria amministrativa (fissato nel secondo periodo in 5.000 euro), si invita il Governo a rivedere l'entità della medesima sanzione per ogni lavoratore occupato, in quanto la misura prevista di 50 euro non è in linea con il principio generale di delega per il recepimento di direttive europee, di cui all'articolo 32, comma 1, lettera *d*), della legge n. 234 del 2012, che fissa a 150 euro il limite minimo applicabile (e a 150 mila euro quello massimo). Tale considerazione va fatta anche per la sanzione pecuniaria (100 euro) individuata per le ipotesi di violazione di obblighi di comunicazione, di cui all'articolo 11, comma 1. Riguardo alla sanzione di cui al comma 2, del medesimo articolo, si sollecita il Governo a valutare se inserire una norma di chiusura, che faccia salvo il rispetto del limite massimo di 150.000 euro, posto, come detto, dai principi generali di delega per il recepimento di direttive europee.

Con riferimento all'articolo 13, si fa rilevare che, sotto il profilo formale, il riferimento alla sede legale della persona giuridica cui trasmettere notifiche di provvedimenti amministrativi o giudiziari, presente nel primo periodo del comma 2, andrebbe inserito anche nel secondo periodo del medesimo comma.

Infine, si invita a valutare la possibilità di un alleggerimento degli oneri previsti dal decreto in esame con riferimento a talune imprese italiane, dislocate in aree di confine con altri paesi comunitari e operanti in settori non particolarmente a rischio, che potrebbero risultare eccessivamente penalizzate dalle prescrizioni previste dal decreto in esame per il distacco di lavoratori.