

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XVII LEGISLATURA —————

Doc. XVIII  
n. 125

## RISOLUZIONE DELLA 11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

(Relatore SPILABOTTE)

*approvata nella seduta del 3 maggio 2016*

SULLA

**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 LAVO-  
RATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI  
(COM (2016) 128 DEFINITIVO)**

*ai sensi dell'articolo 144, commi 1 e 6, del Regolamento*

---

**Comunicata alla Presidenza il 4 maggio 2016**

---

## **INDICE**

Testo della risoluzione .....	<i>Pag.</i>	3
Parere della 14 <sup>a</sup> Commissione permanente .....	»	5

La Commissione,

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 sviluppatasi 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 ventiquattro 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 dodici 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 15 giugno 2015, n. 81 e articolo 4 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72) 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 citato 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 *1-ter*, 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.

**PARERE DELLA 14<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE**  
(POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA)

(Estensore: GUERRA)

20 aprile 2016

La Commissione, esaminato l'atto,

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, termine di recepimento della direttiva 2014/67/UE;

ricordato che il Consiglio dei ministri ha approvato, in esame preliminare, lo schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva 2014/67/UE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE, che sarà ora trasmesso alle Camere per il prescritto parere parlamentare;

valutata la relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell'articolo 6, commi 4 e 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 234,

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 trattato sul funzionamento dell'Unione europea (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;

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 – posto come limite oltre il quale cessa di essere considerato distacco – 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 ventiquattro mesi venga calcolato, complessivamente, su un arco di tempo superiore, quale ad esempio trentasei 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 15 giugno 2015, n. 81, sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.



