

XIV COMMISSIONE PERMANENTE

(Politiche dell'Unione europea)

S O M M A R I O

SEDE CONSULTIVA:

Disciplina organica della coltivazione della vite e della produzione e del commercio del vino.
Testo unificato C. 2236 Sani e C. 2618 Oliverio (Parere alla XIII Commissione) (*Seguito dell'esame e rinvio*) 108

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (« regolamento IMI »). Atto n. 296 (*Esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del Regolamento, e rinvio*) 109

ATTI DELL'UNIONE EUROPEA:

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE e del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. COM(2016)128 final (Parere alla XI Commissione) (*Esame e rinvio*) 110

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI 114

AVVERTENZA 114

SEDE CONSULTIVA

Mercoledì 27 aprile 2016. — Presidenza del presidente Michele BORDO.

La seduta comincia alle 12.15.

Disciplina organica della coltivazione della vite e della produzione e del commercio del vino.

Testo unificato C. 2236 Sani e C. 2618 Oliverio.

(Parere alla XIII Commissione).

(*Seguito dell'esame e rinvio*).

La Commissione prosegue l'esame del testo unificato in oggetto, rinviato nella seduta del 20 aprile 2016.

Michele BORDO, *presidente*, ricorda che nella seduta dello scorso 20 aprile la relatrice ha illustrato i contenuti del provvedimento. Invita quindi i colleghi ad intervenire.

Nessuno chiedendo di prendere la parola, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 12.20.

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 27 aprile 2016. — Presidenza del presidente Michele BORDO.

La seduta comincia alle 12.20.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (« regolamento IMI »).

Atto n. 296.

(Esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del Regolamento, e rinvio).

La Commissione inizia l'esame dello schema di decreto legislativo all'ordine del giorno.

Marina BERLINGHIERI (PD), *relatrice*, rileva che lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto ai fini del recepimento della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (« regolamento IMI »).

Tale direttiva (cosiddetta direttiva di applicazione) – il cui termine di recepimento è fissato al 18 giugno 2016 – pone un complesso di misure ai fini dell'applicazione della normativa europea sul distacco temporaneo di lavoratori, da parte del proprio datore, in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano abitualmente, introducendo strumenti nuovi e rafforzati per prevenire e sanzionare elusioni, frode e violazioni in materia.

Al riguardo segnala che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è recentemente intervenuto, con la circolare n. 14/2015, sul fenomeno dei cd. contratti « rumeni » (contratti di intermediazione proposti da alcune agenzie di somministrazione con riduzione del costo del lavoro attraverso l'eliminazione di tutele del lavoratore), dichiarandone l'irregolarità e il « netto contrasto con la disciplina comunitaria e nazionale in materia di distacco

transnazionale », richiamando, sul punto, proprio le direttive 96/71/CE e 2014/67/UE.

Lo schema di decreto in esame sostituisce, abrogandolo, il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72, che ha recepito nel nostro ordinamento la suddetta direttiva 96/71/CE.

Gli articoli 1, 2 e 4 dello schema di decreto confermano, con talune integrazioni e specificazioni, norme generali già stabilite dal D.Lgs. n. 72, sul distacco temporaneo di lavoratori, da parte del proprio datore di lavoro, in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano abitualmente.

Ricorda in proposito che:

in base alla norma generale di cui all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE, ai lavoratori, durante il periodo del distacco, si applicano le condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello Stato ospitante con riferimento alle materie ivi individuate (come confermato dall'articolo 2, comma 1, lettera e), dello schema);

in base alla norma interna di estensione (confermata dall'articolo 1, comma 5, dello schema), la disciplina di tutela in oggetto si applica anche nel caso in cui l'impresa distaccante sia stabilita in uno Stato che non sia membro dell'Unione europea.

I commi 1, 2 e 3 dell'articolo 3 dello schema individuano gli elementi ai fini dell'accertamento – da parte dell'organo di vigilanza (costituito dall'Ispettorato nazionale del lavoro) dell'autenticità del distacco, con riferimento sia all'impresa distaccante (che deve esercitare « effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente ») sia alla situazione del lavoratore.

Il successivo comma 4 specifica che, qualora il distacco non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

Sempre con riferimento alle ipotesi di distacco non autentico, il comma 5 reca sanzioni amministrative pecuniarie ovvero, per il caso di sfruttamento di minori, sanzioni penali.

L'articolo 5 dello schema specifica che i lavoratori distaccati che prestino o abbiano prestato attività lavorativa in Italia possono far valere in sede amministrativa e giudiziale i diritti derivanti dai principi summenzionati sull'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello Stato ospitante.

Ai sensi dell'articolo 6, le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere rispettate in caso di distacco temporaneo del lavoratore in Italia sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro, in lingua italiana ed inglese.

L'articolo 7 disciplina gli scambi di informazioni tra l'Ispettorato nazionale del lavoro e le autorità di altri Stati membri.

L'articolo 8 specifica che, nell'ambito delle iniziative adottate dalla Commissione europea, lo Stato italiano adotta le misure necessarie a sviluppare, facilitare e promuovere gli scambi di personale responsabile della cooperazione amministrativa, dell'assistenza reciproca e della vigilanza in materia.

In base alle norme introdotte dal comma 1 dell'articolo 9, l'impresa che intenda distaccare lavoratori in Italia deve comunicarlo al Ministero del lavoro. Si demanda (comma 2) ad un decreto del Ministero del lavoro, da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente provvedimento, la definizione delle modalità delle comunicazioni medesime.

Per le violazioni dei suddetti obblighi di comunicazione, il comma 1 dell'articolo 11 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro, con riferimento ad ogni lavoratore interessato. La misura di tale sanzione è identica a quella stabilita dalla disciplina generale per le violazioni degli obblighi di comunicazione (in materia di rapporti di lavoro) ai centri per l'impiego.

I commi 3 e 4 dell'articolo 9 pongono, per l'impresa distaccante, alcuni obblighi di documentazione e di designazione di referenti. I commi 2 e 3 dell'articolo 11

comminano sanzioni amministrative pecuniarie per le ipotesi di violazione di tali obblighi.

Ai sensi dell'articolo 10, l'Ispettorato nazionale del lavoro pianifica ed effettua accertamenti ispettivi intesi a verificare l'osservanza delle disposizioni del presente decreto, nel rispetto del principio di proporzionalità e non discriminazione e secondo le disposizioni vigenti in materia di cooperazione amministrativa con gli altri Stati membri dell'Unione europea.

Gli articoli da 12 a 23 dello schema disciplinano i casi di esecuzione transnazionale delle sanzioni amministrative pecuniarie nella presente materia.

L'articolo 24 dello schema reca le clausole di invarianza finanziaria, mentre l'articolo 25 provvede all'abrogazione esplicita del decreto legislativo n. 72 del 2000.

In base all'articolo 26, il presente provvedimento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Michele BORDO, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 12.25.

ATTI DELL'UNIONE EUROPEA

Mercoledì 27 aprile 2016. — Presidenza del presidente Michele BORDO.

La seduta comincia alle 12.25.

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE e del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

COM(2016)128 final.

(Parere alla XI Commissione).

(Esame e rinvio).

La Commissione inizia l'esame dell'atto in oggetto.

Marina BERLINGHIERI (PD), *relatrice*, evidenzia che la proposta di direttiva COM(2016)128, presentata dalla Commissione europea l'8 marzo 2016, è volta ad una revisione mirata delle norme sul distacco dei lavoratori ed è tesa a realizzare l'impegno, indicato negli orientamenti politici della Commissione, di promuovere il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso posto.

La materia è attualmente regolata dalla direttiva 96/71/CE, oggetto delle proposte di modifica prospettate dalla proposta di direttiva in esame. La direttiva 96/71/CE stabilisce che i lavoratori distaccati in un altro Stato membro, anche se ancora alle dipendenze dell'impresa di invio e quindi soggetti alla legislazione dello Stato membro di partenza, hanno per legge titolo a un insieme di diritti di base vigenti nello Stato membro ospitante in cui le mansioni sono espletate. Questo insieme di diritti prevede: tariffe minime salariali; periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori tramite imprese di lavoro temporaneo; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; parità di trattamento fra uomo e donna. Queste sono le condizioni minime cui hanno diritto i lavoratori distaccati. I datori di lavoro possono scegliere di applicare ai lavoratori condizioni di lavoro più favorevoli.

Nel 2014 è stata approvata la direttiva 2014/67/UE (la cosiddetta « direttiva di applicazione ») – per il recepimento della quale è stato emanato lo schema di decreto legislativo che ha appena illustrato – con l'obiettivo di rafforzare l'applicazione pratica delle regole relative al distacco dei lavoratori affrontando le questioni legate alle frodi, all'elusione delle norme e allo scambio di informazioni tra gli Stati membri.

Le modifiche apportate dalla proposta in esame intervengono invece in tre aree principali: la retribuzione dei lavoratori distaccati, anche nel caso di subappalti, le norme sui lavoratori interinali e il distacco di lunga durata.

In base alla proposta, i lavoratori distaccati saranno generalmente soggetti alle stesse norme che regolano il trattamento economico e le condizioni di lavoro dei lavoratori locali, nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà e delle condizioni stabilite dalle autorità pubbliche e/o dalle parti sociali dello Stato membro ospitante. Attualmente, i lavoratori distaccati che operano in settori specifici, come la sanità e la sicurezza, sono già soggetti alle stesse norme dei lavoratori dello Stato membro ospitante. Il datore di lavoro non è tuttavia obbligato a corrispondere al lavoratore distaccato una retribuzione superiore alle tariffe minime salariali stabilite dal paese ospitante. Ciò può creare un divario salariale tra lavoratori distaccati e lavoratori locali e tradursi potenzialmente in condizioni di concorrenza sleale tra le imprese, poiché i lavoratori distaccati ricevono spesso un compenso inferiore rispetto agli altri lavoratori a parità di mansione.

La proposta consente, inoltre, agli Stati membri di stabilire l'obbligo per i subappaltatori di garantire ai loro lavoratori lo stesso trattamento economico concesso dal contraente principale, sempre rispettando il principio di non discriminazione: la stessa norma deve essere valida per i subappaltatori nazionali come per quelli transfrontalieri. Infine, quando la durata del distacco supera i 24 mesi, si applicheranno le condizioni stabilite dal diritto del lavoro degli Stati membri ospitanti, se queste sono più favorevoli per i lavoratori distaccati.

Segnala che, complessivamente, nel 2014 (ultimi dati disponibili) vi sono stati oltre 1,9 milioni di distacchi nell'UE (che rappresentano lo 0,7 per cento della forza lavoro totale dell'UE), con un aumento del 10,3 per cento rispetto al 2013 e del 44,4 per cento rispetto al 2010. Gli aumenti più elevati di distacchi di lavoratori come paesi di invio si sono registrati in Grecia, Slovacchia, Lituania, Bulgaria. Gli aumenti più consistenti, in qualità di paesi di ricezione di lavoratori distaccati, nel predetto periodo, si registrano in Svezia, Ger-

mania, Belgio, Slovenia, Austria e, soprattutto, Estonia mentre la ricezione di lavoratori distaccati di Grecia, Cipro, Spagna e Bulgaria risulta in calo.

Gli Stati membri della zona cd. UE-15 rimangono la principale destinazione per i lavoratori distaccati. In termini assoluti, Germania (414.200), Francia (190.850) e Belgio (159.750) sono gli Stati membri che hanno ricevuto il maggior numero di distacchi nel 2014. In proporzione all'occupazione interna complessiva, tuttavia, la ricezione di lavoratori distaccati ha avuto l'impatto più forte in Lussemburgo (9 per cento), Belgio (3,6 per cento) e Austria (2,5 per cento), mentre i distaccati rappresentano circa solo l'1 per cento delle persone impiegate in Germania, Olanda e Francia.

Nel complesso, alcuni Stati membri sono mittenti netti e altri beneficiari netti di lavoratori distaccati. Polonia, Lettonia e Slovenia sono tra i maggiori mittenti netti, con livelli aumentati nel periodo 2010-2014. Germania, Belgio, Austria, Francia e Paesi Bassi sono stati invece tra i maggiori beneficiari netti. Al contrario della maggior parte degli altri Stati membri, Italia e Spagna si sono trasformati da beneficiari netti di lavoratori distaccati tra 2010 e il 2014 a mittenti netti, principalmente a causa dell'impatto della crisi economica.

Rileva inoltre che, con lettera comune Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi e Svezia hanno proposto di: modificare e ampliare le disposizioni concernenti le condizioni sociali e di lavoro, in particolare hanno adottato una posizione comune chiedendo alla Commissione di valutare una serie di questioni relative al distacco.

BusinessEurope (ente per la promozione della crescita e competitività in Europa) ritiene prioritario garantire il corretto recepimento della direttiva di applicazione e crede che la « riapertura » della direttiva potrebbe ridurre le attività di distacco; è dell'avviso che il principio della « parità di retribuzione a parità di lavoro » comporti un'indebita interferenza dell'UE nella libera determinazione dei

livelli salariali. Argomentazioni condivise anche dai rappresentanti dei datori di lavoro del settore metalmeccanico (CEE-MET) e dalla Confederazione europea dei quadri (CEC). Anche la Confederazione dell'industria della Repubblica ceca e le associazioni di categoria di Finlandia, Svezia, Danimarca, Islanda e Norvegia hanno espresso preoccupazioni in una lettera comune in merito all'introduzione, nella direttiva sul distacco dei lavoratori, del principio della parità di retribuzione a parità di lavoro.

L'UEAPMI (Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese) ha espresso il parere che la direttiva sul distacco dei lavoratori non debba essere modificata prima del completo recepimento della direttiva di applicazione e della valutazione dei suoi effetti.

Eurociett, che rappresenta il settore delle agenzie interinali, ha rilevato che non vi è la necessità di « riaprire » la direttiva del 1996 ma anche sostenuto il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro.

Quanto al contenuto della proposta, si compone di quattro articoli.

L'articolo 1 introduce varie modifiche alla direttiva 96/71/CE.

Il paragrafo 1 aggiunge alla direttiva un nuovo articolo 2-*bis*, che riguarda il regime da applicare ai lavoratori distaccati qualora la durata prevista o effettiva del distacco superi i ventiquattro mesi. Al contratto di lavoro di tali lavoratori distaccati si applicherà pertanto il diritto del lavoro vigente nello Stato membro ospitante, se le parti non hanno effettuato una scelta diversa in merito alla legge applicabile; tuttavia, anche qualora sia stata convenuta tale scelta tra le parti, al lavoratore viene assicurata la tutela prestata da disposizioni che lo Stato membro ospitante consideri convenzionalmente inderogabili.

Al fine di prevenire l'elusione della norma di cui al paragrafo 1, il paragrafo 2 precisa che, in caso di sostituzione di un lavoratore per le stesse mansioni, il calcolo

della durata del distacco deve tener conto della durata complessiva del distacco dei lavoratori interessati.

Il paragrafo 2, apporta varie modifiche all'articolo 3 della direttiva.

Il nuovo testo introduce tre modifiche principali. La prima rende i contratti collettivi di applicazione generale applicabili ai lavoratori distaccati in tutti i settori dell'economia, a prescindere dal fatto che le attività siano menzionate nell'allegato della direttiva (il che avviene attualmente solo per il settore delle costruzioni). La seconda modifica implica che le norme sulla retribuzione applicabili ai lavoratori locali, derivanti dalle disposizioni di legge o dai contratti collettivi di applicazione generale, siano applicabili anche ai lavoratori distaccati: viene quindi meno il riferimento alle «tariffe minime salariali». Infine, terza modifica, il nuovo comma impone agli Stati membri l'obbligo di pubblicare sul sito web di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE gli elementi costitutivi della retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati. Tale sito contiene in modo chiaro le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE che i prestatori di servizi devono rispettare.

La lettera *b*) aggiunge un nuovo paragrafo che riguarda i subcontratti a catena. La norma conferisce agli Stati membri la facoltà di imporre alle imprese di subappaltare solo alle imprese che concedono ai lavoratori determinate condizioni in materia di retribuzione applicabili al contraente, comprese quelle derivanti dai contratti collettivi di applicazione non generale.

La lettera *c*) aggiunge un nuovo paragrafo (1-ter) che stabilisce le condizioni applicabili ai lavoratori ceduti temporaneamente da un'agenzia interinale stabilita in uno Stato membro diverso dallo Stato membro di stabilimento dell'impresa utilizzatrice. Contrariamente a quanto disposto attualmente dall'articolo 3, paragrafo 9, della direttiva, si pone l'obbligo per gli Stati membri – anziché la facoltà come, appunto, previsto dal testo vigente – di

garantire ai lavoratori distaccati da parte delle imprese di lavoro temporaneo che per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori interinali sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero lavoratori dipendenti della stessa impresa utilizzatrice.

L'articolo 2 della proposta stabilisce che la nuova direttiva sia recepita entro due anni dalla sua adozione.

Gli articoli 3 e 4 della proposta riguardano la sua entrata in vigore (venti giorni dalla pubblicazione in *Gazzetta*) e la platea dei destinatari, gli Stati membri.

Alla data del 26 aprile 2016, il COM(2016)128 è all'esame, oltre che del Senato della Repubblica, di 17 Parlamenti nazionali: Belgio, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Germania, Ungheria, Lituania, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Cortes spagnole, Svezia, Paesi Bassi, Regno Unito. Tra di essi taluni hanno espresso, ovvero sono in procinto di esprimere, un parere motivato segnalando elementi di criticità: Repubblica Ceca; Estonia; Lituania; Polonia; Romania; Ungheria.

Ad avviso della Commissione europea, la proposta soddisfa invece i requisiti di sussidiarietà in quanto la modifica di una direttiva esistente può essere effettuata solo adottando una nuova direttiva.

La proposta, secondo la Commissione europea, rispetta anche i requisiti di proporzionalità. Secondo una giurisprudenza costante, le restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili solo se giustificate da motivi imperativi di interesse generale, relativi in particolare alla tutela dei lavoratori, e devono essere proporzionate e necessarie. In tal senso la proposta rispetta tale requisito poiché non armonizza il costo del lavoro in Europa ma si limita a quanto necessario per garantire condizioni adeguate al costo della vita e al tenore di vita nello Stato membro ospitante per la durata della missione dei lavoratori distaccati.

Nella relazione, trasmessa il 6 aprile 2016, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali segnala talune criticità circa le proposte di modifica all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE. In particolare, si rileva che la sostituzione del riferimento alle « tariffe minime salariali » con il riferimento alla « retribuzione » potrebbe generare difficoltà, in quanto, allo stato, nell'ordinamento italiano, non esiste una retribuzione univoca a cui rifarsi per l'equiparazione piena ed effettiva in tutti gli elementi richiamati dalla proposta di direttiva ma solo salari determinati dalla contrattazione collettiva. Per altro già sussistono difficoltà nella definizione di salario minimo, lasciata in sostanza alla giurisprudenza fondata su un'interpretazione costituzionalmente orientata alla luce dell'articolo 36 della Costituzione, aggravate dall'assenza di contratti collettivi validi *erga omnes* e, nell'ambito di quelli esistenti, di regole univoche sulla individuazione degli elementi che compongono la retribuzione. Inoltre, l'introduzione del principio di parità di trattamento retributivo finirebbe per realizzare una disparità a danno dei lavoratori nazionali impiegati negli appalti ai quali, in base all'ordinamento interno, tale principio non si applicherebbe.

Michele BORDO, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 12.30.

**UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO
DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI**

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 12.30 alle 12.35.

AVVERTENZA

Il seguente punto all'ordine del giorno non è stato trattato:

ATTI DEL GOVERNO

Schema di decreto legislativo recante modifiche al decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 32, di attuazione della direttiva 2010/64/UE sul diritto all'interpretazione e alla traduzione nei procedimenti penali.
Atto n. 288.