



confsal

CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CESI  Confederazione
Europea
dei Sindacati
Indipendenti

Segreteria Generale Viale di Trastevere, 60 – 00153 – ROMA
Tel. 06.5852071 – fax 06.5818218 – info@confsal.it – www.confsal.it

NOTIZIARIO SINDACALE n. 24 del 14 aprile 2016

**Ai Segretari Nazionali delle Federazioni Confasal
Ai Segretari Regionali e Provinciali Confasal**

LORO SEDI

Sommario:

- ❖ Distacco dei lavoratori in Europa

▪ DISTACCO DEI LAVORATORI IN EUROPA

La Confasal, il 12.4.2016 presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, ha partecipato all'audizione sull'atto comunitario n. COM (2016) 128 definitivo - Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Nello specifico:

- l'art. 2 della direttiva definisce il "lavoratore distaccato" 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";
- *il distacco dei lavoratori svolge un ruolo centrale nel mercato interno, in particolare nell'ambito della **prestazione transfrontaliera di servizi**. La direttiva 96/71/CE disciplina tre varianti di distacco: 1) la prestazione diretta di servizi da parte di un'impresa nel quadro di un contratto di servizi, 2) il distacco nel contesto di uno stabilimento o di una società appartenente allo **stesso gruppo**, 3) il distacco mediante la cessione temporanea di un lavoratore tramite un'**agenzia interinale** stabilita in un altro Stato membro;*
- gli Stati membri hanno tempo fino al 18 giugno 2016 per recepire la direttiva;
- complessivamente nel 2014) vi sono stati oltre 1,9 milioni di distacchi nell'UE (che rappresentano lo 0,7% della forza lavoro totale dell'UE), con un aumento del 10,3% rispetto al 2013 e del 44,4% rispetto al 2010. La tendenza al rialzo è seguita a una certa stagnazione verificatasi nel corso degli anni 2009 e 2010;
- la direttiva del 1996 stabilisce: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; durata minima delle ferie annuali retribuite; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela a favore di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Testo dell'audizione.

Contributo Confsal in sede di **11° Commissione Lavoro del Senato della Repubblica** per l'audizione sull'Atto comunitario COM (2016) 128definitivo (Distacco dei lavoratori)

Con riferimento alla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE, la Confsal

- esprime condivisione alle modifiche proposte, con particolare attenzione al principio della *parità di trattamento, alle norme sui distacchi superiori ai 24 mesi, sulle norme di retribuzione relative alle prestazioni transfrontaliere e ai subappalti, sulle condizioni adottate dalle agenzie interinali*;
- ribadisce la condivisione con la direttiva stessa in merito al diritto fondamentale di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, nel rispetto dei tempi di riposo e delle ferie annuali retribuite;
- auspica il principio della *"parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso posto"* e il recepimento di norme previdenziali omogenee e condivise. In tal senso è importante il favore espresso dalla Confederazione europea dell'edilizia, che rappresenta le PMI nel settore delle costruzioni, (oltre il 42% del totale dei lavoratori distaccati);
- condivide le posizioni espresse dalla **CES**, con particolare riferimento alle seguenti osservazioni:
 - o è indispensabile la completa parità di trattamento nel paese ospitante;
 - o occorre una migliore integrazione dei sistemi complementari per quanto riguarda la previdenza sociale;
 - o i Servizi per l'Impiego devono essere rafforzati e coordinati nel contesto del quadro EURES (European Employment Services Servizi europei per l'impiego), dove le parti sociali devono essere consultate e coinvolte; nello specifico, si fa riferimento alla Agenzia Nazionale per la Politiche Attive del Lavoro-ANPAL e all'istituendo Consiglio di Vigilanza;
 - o per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori interinali devono essere le stesse di quelle applicate ai lavoratori dipendenti della stessa impresa utilizzatrice.
 - o Occorre, inoltre, che La Commissione preveda, nel regolamento sulla mobilità, l'inclusione dei contratti collettivi settoriali e dei contratti collettivi aziendali vigenti nel nostro Paese.

In attesa della soluzione di alcune carenze legislative che ostacolano la realizzazione del principio per cui a "lavoro uguale corrispondono eguali salario e protezione sociale", si attende che la Commissione occupazione e affari sociali del Parlamento europeo avvii il *progetto sul dumping sociale nell'Unione europea*.

La Confsal:

- auspica una persuasiva azione di mediazione per il superamento delle posizioni contrarie alla proposta UE di modifica in questione assunte da *Business Europe, dai rappresentanti dei datori di lavoro del settore metalmeccanico, dalla Confederazione europea dei quadri, dall'Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese, dal settore Agenzie interinali*;
- richiama l'esigenza espressa dalla Federazione Europea dei costruttori e dei lavoratori del legno, sulla necessità di ripristinare il principio fondamentale della "parità di trattamento" e di contrastare le numerose organizzazioni imprenditoriali *che persistono*

nel favorire le disparità fra lavoratori come strumento per garantire ad alcune imprese un vantaggio sulla concorrenza;

- esprime preoccupazione riguardo la "lettera comune" dei nove Stati membri con richiesta di rinvio del riesame della direttiva in questione e di mantenimento delle differenze retributive nonché per la posizione del Primo Ministro Cameron avverso l'accesso ai benefici sociali del sistema del welfare del Regno Unito per chi non abbia risieduto e contribuito nel Paese per lungo tempo.

Si attende, tuttavia, che le condizioni contrattuali collettive, dopo la riforma in questione, saranno finalmente applicate anche ai lavoratori distaccati in ogni settore dell'economia. La retribuzione, oltre alle tariffe minime salariali, potrà così comprendere indennità, bonus o altri vantaggi; di conseguenza, i subappaltatori nazionali e quelli transfrontalieri dovranno garantire ai loro lavoratori lo stesso trattamento economico concesso dal contraente principale, così come le agenzie di lavoro interinale che distaccano lavoratori all'estero saranno tenute ad applicare le norme di riferimento nazionali.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Prof. Marco Paolo Nigi