



Roma 20 ottobre 2015

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Segretario Generale
Dott. Paolo Pennesi

OGGETTO: PRIME OSSERVAZIONI CGILCISLUIL SUL RECEPIMENTO DIRETTIVA N. 2014/67

In generale è importante evidenziare i seguenti punti in fase di recepimento della Direttiva 2014/67 sul distacco dei lavoratori:

- Deve risultare chiaro che la legge applicabile in caso di distacco è quella dello Stato membro ospitante;
- Deve risultare chiaro che il contratto collettivo applicabile, in caso di distacco, è quello nazionale e territoriale di settore per il quale si eseguono le prestazioni di servizi transnazionali, stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, tale disposizione deve essere applicata anche nei casi di subappalto e/o avvalimento, riconoscendo altresì la procedura di responsabilità solidale delle imprese coinvolte.
- In alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti negli Stati membri e a livello di Unione, compreso il diritto di sciopero, può essere pregiudicato (Art 1.2, Direttiva 2014/67).

IL RUOLO CENTRALE DEI CONTROLLI E L'ISPETTORATO DEL LAVORO

- Ai fini dell'individuazione di un distacco non genuino, tutti gli elementi fattuali devono essere obbligatoriamente valutati. La normativa di recepimento deve permettere ai Servizi ispettivi di effettuare controlli e verifiche indipendentemente dal fatto che vi sia "motivo di ritenere che esista un distacco non autentico" o meno (Art. 4.1, Direttiva 2014/67). Le verifiche devono vertere su:
 - Le attività del prestatore di servizi straniero, che siano sostanziali e non finalizzate meramente al distacco transnazionale. Di conseguenza, la legge di recepimento deve prevedere che vengano considerati almeno i seguenti elementi:
 - Il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, utilizza uffici, paga imposte e contributi previdenziali;

- Il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello da cui sono distaccati;
 - La legge applicabile ai contratti stipulati dall'impresa con i lavoratori e con i clienti;
 - Il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale;
 - Il numero di contratti eseguiti e/o l'ammontare del fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento (Art. 4.2, Direttiva 2014/67).
 - In sede di trasposizione va valutato l'inserimento esplicito di profili penalmente perseguibili nei casi più gravi di distacco transnazionale fraudolento
- Attività e posizione del lavoratore, ovvero se è o meno genuinamente distaccato. Di conseguenza, la legge di recepimento deve prevedere che vengano considerati almeno i seguenti elementi:
- Periodo di tempo limitato dell'attività lavorativa in altro Stato membro;
 - La data di inizio del distacco;
 - Il lavoratore è distaccato in uno Stato membro diverso da quello nel quale o a partire dal quale esercita **abitualmente** la propria attività;
 - Si prevede che il lavoratore distaccato riprenda la sua attività/ritorni nello Stato membro da cui è stato distaccato;
 - La natura delle attività;
 - Il datore di lavoro che distacca il lavoratore provvede alle spese di viaggio, vitto e alloggio o le rimborsa, e la collocazione abitativa deve essere dignitosa;
 - Eventuali periodi precedenti in cui il posto è stato occupato dallo stesso o da un altro lavoratore (distaccato) (art. 4.3, Direttiva 2014/67);
 - Altri elementi finalizzati all'individuazione di finte partite Iva possono essere previsti (Art. 4.5);
- Gli obblighi amministrativi e le misure di controllo NECESSARI ad assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi derivanti dalle Direttive nn. 96/71 e 2014/67 devono essere GIUSTIFICATI e PROPORZIONATI, in conformità del diritto dell'Unione (Art. 9.1, Direttiva 2014/67).
 - Esempi di obblighi amministrativi e misure di controllo:
 - L'obbligo per i prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro di presentare alle autorità competenti nazionali responsabili una dichiarazione contenente informazioni necessarie per consentire controlli fattuali sul luogo di lavoro;
 - L'obbligo di designare una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante in cui i servizi sono prestati e per inviare e ricevere documenti e/o avvisi, se necessario;
 - L'obbligo di assicurare l'accesso dei sindacati comparativamente più rappresentativi ai luoghi di lavoro per verificare la congruità del distacco ed relazionarsi con i lavoratori o i loro rappresentanti;
 - L'obbligo di designare una persona di contatto attraverso la quale le parti sociali interessate possano impegnare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante, secondo il diritto e/o la prassi nazionali, durante il periodo in cui sono prestati i servizi (Art. 9.1, Direttiva 2014/67);



- L'obbligo di avere e presentare il DURC in regola;
 - L'obbligo di registrazione dei lavoratori distaccati nel Libro Unico del Lavoro del committente.
-
- E' importante intervenire sulle modalità di controllo nel **settore dell'autotrasporto**, con particolare riferimento al coordinamento, alla cooperazione e alla corresponsabilità dei diversi organismi di controllo per le ispezioni dirette sia nei luoghi tradizionali (strada ed impresa), sia in quelli non tradizionali (centri intermodali di scambio, porti, aeroporti ed interporti);. I controlli in particolare devono avere ad oggetto le buste paga degli autisti e il cronotachigrafo per i tempi di guida e riposo.
 - E' importante definire le risorse con le quali effettuare una valutazione dei rischi, che individui i settori di attività più sensibili al fenomeno del distacco(Art.10.1).

L'ACCESSO ALL'INFORMAZIONE

- Le **informazioni relative a condizioni di lavoro e di occupazione** che i prestatori di servizi devono rispettare devono essere **rese pubbliche gratuitamente** in modo CHIARO, TRASPARENTE, ESAURIENTE E FACILMENTE ACCESSIBILE;
- Le informazioni (aggiornate) devono essere messe a disposizione dei lavoratori e dei prestatori di servizi nella lingua o nelle lingue ufficiali dello Stato ospitante - e nelle lingue più pertinenti in funzione delle esigenze del mercato del lavoro - mediante **un unico sito web ufficiale nazionale e altri strumenti idonei**;
- Deve essere indicata una persona di contatto dell'ufficio di collegamento incaricata di rispondere alle richieste di informazioni;
- **Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative devono essere coinvolte nella diffusione delle informazioni, anche attraverso la creazione di un osservatorio con la partecipazione delle parti sociali** (Art. 5, Direttiva 2014/67);
- Le organizzazioni sindacali devono essere informate delle notifiche preliminari sul modello di quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 (T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro) in tema di comunicazione inizio lavori;
- Sarebbe opportuna l'integrazione delle notifiche preliminari in una unica rete tra Ministero del lavoro (UNILAV), INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate e Ministero dell'Interno.

LA DIFESA DEI DIRITTI

La normativa di recepimento deve permettere ai sindacati nazionali di tutelare il più possibile i lavoratori distaccati; in particolare deve **consentire alle OO.SS. di promuovere per conto e a sostegno del lavoratore distaccato procedimenti giudiziari e amministrativi**(Art. 11.3, Direttiva 2014/67).

Deve essere esplicitamente prevista la possibilità per le organizzazioni sindacali di promuovere azioni di tutela e legali collettive a difesa dei lavoratori coinvolti.



LE SANZIONI

La normativa nazionale deve prevedere sanzioni sostanziali, dissuasive e che vengano applicate in tempi rapidi, fino alla revoca dell'appalto, così da evitare la “sparizione” dell'impresa distaccante (Art. 20, Direttiva 2014/67).

I Segretari Confederali

CGIL Franco Martini

CISL Gigi Petteni

UIL Tiziana Bocchi