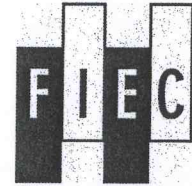


European Federation  
of Building  
and Woodworkers



Rue Royale 45, Boîte 3  
B - 1000 Bruxelles

Tél.: + 32-2-227 10 40  
Fax: + 32-2-219 82 28  
E-mail : [info@efbh.be](mailto:info@efbh.be)



Avenue Louise, 225  
B - 1050 Bruxelles

Tél.: +32-2-514.55.35  
Fax: +32-2-511.02.76  
E-mail : [info@fiec.eu](mailto:info@fiec.eu)

13/72011

**Proposte congiunte delle parti sociali europee del settore edile  
per migliorare l'applicazione e l'attuazione  
della direttiva sul distacco dei lavoratori (96/71/EC) [DD]**

**A. Introduzione**

1. FETBB e FIEC hanno preso atto della comunicazione della Commissione europea intitolata «Atto per il mercato unico. Dodici leve per stimolare la crescita e rafforzare la fiducia "Insieme per una nuova crescita"» COM(2011) 206 def.
2. Inoltre, FETBB e FIEC hanno preso atto anche dei vari studi commissionati dalla Commissione europea in relazione alla DD.
3. FETBB e FIEC riconfermano la volontà di entrambe di offrire un contributo responsabile per prevenire e combattere la "frode sociale" e la "concorrenza sleale", al fine di garantire la non discriminazione e un confronto ad armi pari, equo e trasparente, nell'industria delle costruzioni.
4. Per quanto concerne la discussione preparatoria fra le parti sociali intersettoriali in merito all'interpretazione, all'applicazione e all'attuazione della DD, FETBB e FIEC desiderano richiamarsi alla relazione sulle discussioni intercorse fra BusinessEurope (BE) e la Confederazione europea dei sindacati (CES) il 25 febbraio 2010. In particolare FETBB e FIEC fanno riferimento alla seguente dichiarazione congiunta:

*"Uno dei problemi riconosciuti da entrambe è l'abuso di società fittizie, che utilizzano la loro struttura artificiosa con l'unico scopo di aggirare le leggi in materia di lavoro e sociali e le norme del paese ospitante".*

*"Le parti sociali europee riconoscono l'importanza di migliorare il controllo e l'attuazione della direttiva distacco, ma hanno punti di vista differenti in merito al contributo di questo fattore alla risoluzione dei problemi cruciali generati dalle sentenze della CGUE".*

5. In questa dichiarazione congiunta BE e la CES confermano la loro volontà di migliorare l'interpretazione, l'applicazione e l'attuazione a livello europeo e nazionale degli articoli 4, 5 e 6 della DD.

## **DEFINITIVO**

6. FETBB e FIEC riconoscono che le discussioni in merito all'interpretazione, applicazione ed attuazione della DD sono legate ad altri settori della politica, come il "lavoro non dichiarato", la "libertà di stabilimento di chi presta servizi", gli "appalti pubblici", la "sicurezza sociale", e vi si ripercuotono, pertanto anch'essi devono essere presi in considerazione.
7. A causa della complessità del contesto, FETBB e FIEC ritengono che occorra cercare "soluzioni" nella combinazione di misure preventive e provvedimenti sanzionatori.
8. FETBB e FIEC sottolineano che l'iniziativa legislativa proposta non dovrebbe interferire, da un lato, con l'autonomia delle parti sociali nazionali nel determinare le retribuzioni e le condizioni di impiego applicabili nonché il modello di mercato del lavoro nazionale e, on dall'altro, con i diritti di chi presta i servizi.
9. FETBB e FIEC sono concordi sul fatto che occorra prevenire, individuare efficacemente e sanzionare in maniera rapida e adeguata qualsiasi forma di frode sociale e concorrenza sleale. Sono pertanto necessari strumenti adeguati che consentano l'attuazione transfrontaliera.
10. FETBB e FIEC concordano che qualsiasi misura adottata non dovrebbe implicare oneri amministrativi eccessivi per chi presta i servizi.
11. FETBB e FIEC ritengono che il regolamento n. 883/2004 relativo al coordinamento dei regimi di sicurezza sociale ed il suo regolamento di attuazione, n. 987/2009, offrano disposizioni specifiche sulle opportunità di controllo, lo scambio di informazioni ecc..., che la Commissione europea dovrebbe esaminare in maniera più approfondita.
12. FETBB e FIEC ribadiscono con forza che i programmi sanzionatori già in essere a livello nazionale non dovrebbero in alcun modo essere toccati dalla nuova iniziativa di legge comunitaria.

Le seguenti proposte si riferiscono a questioni sulle quali FETBB e FIEC avevano raggiunto un consenso e che dovrebbero essere prese in considerazione nella prossima iniziativa legislativa finalizzata a migliorare e rafforzare la trasposizione, l'attuazione e l'applicazione pratica della DD. Altre questioni sulle quali FETBB e FIEC hanno opinioni differenti possono essere oggetto di eventuali posizioni proprie separate.

### **B. Proposte di FETBB e FIEC**

#### ***Chiarimento del rapporto di lavoro fra prestatore di servizi (impresa che dispone il distacco) e lavoratore durante il periodo di distacco***

13. Al fine di garantire che il concetto di distacco sia basato su un collegamento effettivo fra lo Stato d'origine ed il contratto di lavoro del lavoratore distaccato, FETBB e FIEC auspicano con forza un chiarimento che affermi che il concetto di distacco ed il concetto di lavoratore distaccato nella DD deve essere interpretato alla luce delle disposizioni del regolamento Roma I.
14. Inoltre, il chiarimento dovrebbero essere accompagnato da misure di controllo specifiche, adeguate ed esecutive.
15. FETBB e FIEC auspicano anche l'introduzione di una disposizione che sancisca l'obbligo in capo al datore di lavoro di sopportare i costi del distacco relativi a viaggio, vitto e alloggio (vedere Art. 3, n.7, seconda frase).

## **DEFINITIVO**

### ***Campo d'applicazione della DD***

16. FETBB e FIEC sono concordi che l'esistenza di un intermediario fra il datore di lavoro ed il destinatario dei servizi non dovrebbe impedire l'applicazione della DD. Per evitare che i datori di lavoro eludano le norme e ne abusino, è necessario fissare una definizione chiara di "impresa stabilita in uno Stato membro" (vedere, ad es., art. 4, n. 5 della direttiva 2006/123/CE, cosiddetta "direttiva servizi"). Solo le società effettivamente "stabilite" possono beneficiare della libertà di fornire i servizi, e dunque della DD. Del pari, anche l'esigenza di una disposizione sui servizi transfrontalieri necessita di un chiarimento. A tale riguardo FETBB e FIEC sottolineano che dovrebbe sussistere un legame economico dimostrabile fra la società che dispone il distacco ed il paese di stabilimento.
17. Inoltre, per qualificare la mobilità come un distacco effettivo ai sensi della DD dovrebbero esistere quantomeno legami minimi con il paese in cui il lavoratore distaccato normalmente lavora.
18. Infine, FETBB e FIEC sostengono la raccomandazione concernente una presunzione legale relativa ad un impiego 'strutturale' nello stato ospitante, che avvenga nel caso in cui la durata dell'impiego nello stato ospitante superi un determinato lasso di tempo (la durata del quale possa essere in parte stabilita dalle parti sociali settoriali del paese ospitante, o in consultazione con esse).

### ***Interpretazione e confronto delle tariffe minime salariali.***

19. FETBB e FIEC condividono l'opinione che sarebbe opportuno chiarire a livello europeo che gli Stati membri — oppure, se del caso, le parti sociali nazionali — possono determinare (alternativamente o simultaneamente) i vari livelli delle tariffe minime salariali applicabili, in conformità del modello sociale nazionale.
20. L'iniziativa legislativa imminente dovrebbe imporre agli Stati membri di tenere sotto controllo l'applicazione delle norme sull'orario di lavoro e della legislazione in materia di ferie pagate [Art. 3, n. 1, lett. b)], che si ripercuotono sul costo effettivo della retribuzione oraria.

### ***Questioni relative all'attuazione***

21. FETBB e FIEC auspicano una maggiore trasparenza nei sistemi di controllo dei paesi che dispongono il distacco e nei paesi ospitanti, raggiungibile designando un ente pubblico a livello nazionale come primo punto di contatto/primo soggetto responsabile per quanto concerne il controllo della corretta applicazione delle disposizioni della DD e/o della presenza di lavoratori distaccati. Nei paesi il cui sistema nazionale non garantisce a sufficienza l'adeguata osservanza e attuazione dei diritti dei lavoratori distaccati, la Commissione europea deve adottare adeguate misure di conformità e di attuazione a livello europeo affinché i sistemi nazionali permettano un'adeguata conformità e attuazione dei diritti dei lavoratori distaccati e un'efficace applicazione dell' 'effet utile' della DD.

## DEFINITIVO

22. A causa dell'elevata percentuale di distacchi nell'industria delle costruzioni, FETBB e FIEC sono concordi sulla necessità, da parte delle autorità nazionali, di prestare una maggiore attenzione al settore, in particolare per quanto concerne il controllo e le politiche di attuazione.
23. FETBB e FIEC ritengono che gli Stati membri debbano concentrare la loro attenzione (ai fini dell'attuazione) sulla particolare posizione giuridica dei lavoratori distaccati. Occorre inoltre garantire il coordinamento transfrontaliero a livello di Unione, in particolare per quanto concerne le misure di controllo mirate alle situazioni di distacco dei lavoratori<sup>1</sup>.
24. FETBB e FIEC ritengono necessario che vi sia un adeguato sostegno (sia finanziario sia istituzionale) a livello nazionale, unito ad un'opportuna supervisione a livello di Unione, per garantire un controllo ed un'attuazione adeguati dei diritti e degli obblighi.

### ***Diffusione di informazioni***

25. FETBB e FIEC ritengono che tutti gli Stati membri debbano proseguire i loro sforzi per migliorare il contenuto delle informazioni sulle norme di diritto del lavoro del paese ospitante e l'accesso ad esse, in particolar modo per quanto concerne il rispetto dei diritti acquisiti e sanciti dai Contratti collettivi di lavoro (CCL). A livello di UE, questo aspetto dovrebbe essere disciplinato da misure concrete e/o da modifiche legislative finalizzate ad estendere il campo d'applicazione dell'art. 4, n. 3, della DD ad altre informazioni supplementari utili, quali le notifiche obbligatorie, i regimi di responsabilità, ecc... Inoltre, si devono agevolare e sostenere con strumenti strutturali le iniziative delle parti sociali a livello di UE in relazione alle migliori pratiche, come il sito Web comune di FETBB-FIEC ([www.posting-workers.eu](http://www.posting-workers.eu)).
26. Per facilitare l'accesso alle informazioni e la trasparenza, FETBB e FIEC hanno raccomandato che le autorità nazionali indicassero un sito/un portale Web come punto di accesso centrale alle informazioni sul distacco dei lavoratori nell'ambito della DD, a livello sia europeo sia nazionale.
27. È indispensabile che vi siano informazioni adeguate su carta, unitamente a campagne di sensibilizzazione, incentrate sui lavoratori distaccati, che diffondano informazioni specifiche nella loro lingua madre. La loro attuazione spetta ai vari Stati membri e alle parti sociali. Per promuovere e sostenere iniziative di questo tipo, dovrebbero essere d'obbligo il sostegno finanziario e facilitazioni sia a livello di Unione sia a livello nazionale.

### ***Questioni relative alle ispezioni e all'attuazione (Art. 5)***

28. FETBB e FIEC sono concordi sul fatto che sia indispensabile continuare ad attuare/applicare le iniziative già avviate a livello nazionale e dell'unione finalizzate a promuovere la collaborazione domestica e transfrontaliera (bilaterale) fra gli ispettorati del lavoro. Dal punto di vista operativo, ciò che davvero bisognerebbe fare dipende dalla situazione in ciascuno Stato membro. Per fare in modo che le autorità si concentrino

---

<sup>1</sup> Questo si potrebbe fare o secondo le raccomandazioni dello studio Regioplan sull'eventuale istituzione di una piattaforma UE per la lotta contro il lavoro non dichiarato oppure ampliando le competenze del comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC), in modo che esso comunichi il proprio parere alla Commissione, su sua richiesta o di propria iniziativa, su tutti i problemi concernenti l'attuazione della DD da parte degli Stati membri.

## **DEFINITIVO**

costantemente sulla necessità di una collaborazione efficace e priva di ostacoli, consigliamo di vigilare sulla situazione e valutarla regolarmente per iscritto e nella prassi (ad esempio una o due volte l'anno).

29. FETBB e FIEC ritengono che per raggiungere o mantenere un livello soddisfacente di attuazione, che sia efficace, proporzionata e dissuasiva, occorre impegnare a livello nazionale risorse sufficienti e misure adeguate, per svolgere i compiti di controllo ed attuazione. Uno degli obiettivi principali è ridurre le differenze fra i livelli di attuazione della DD nei vari Stati membri.
30. Per quanto concerne il problema dei falsi lavoratori autonomi, FETBB e FIEC fanno riferimento alle loro "Conclusioni comuni e raccomandazioni delle parti sociali europee dell'industria delle costruzioni su lavoratori autonomi e falsi lavoratori autonomi", del 5/01/2010. Esse evidenziano, in particolare, l'esigenza per l'Europa di una serie di criteri comuni che producano orientamenti per determinare la natura dell'impiego, indipendentemente dal desiderio legittimo delle parti, prendendo in considerazione le realtà dell'industria delle costruzioni, e che determinino un miglioramento rilevante della chiarezza giuridica nei confronti delle imprese e dei lavoratori. Inoltre, determinare lo status occupazionale dovrebbero essere giuridicamente una responsabilità del paese in cui il lavoro è svolto, che deve decidere se il rapporto di dipendenza/controllo emerga dalle circostanze lavorative e dai termini del contratto. FETBB e FIEC fanno appello ai legislatori dell'Ue affinché chiariscano immediatamente questo aspetto.
31. Nonostante le misure europee in materia di riconoscimento ed esecuzione delle sentenze e decisioni rese all'estero, l'applicazione dei diritti promossi dalla DD sembra ancora fermarsi alle frontiere nazionali. Ciò è in parte dovuto a lacune giuridiche e in questo senso dovrebbero essere adottate misure integrative a livello nazionale e dell'Unione, per rafforzare il riconoscimento transfrontaliero e l'esecuzione delle pene nel quadro della DD.

### ***Doveri dei prestatori di servizi***

32. Per facilitare i controlli preventivi sia nei paesi che dispongono il distacco sia nei paesi ospitanti, FETBB e FIEC auspicano l'instaurazione di un sistema obbligatorio di notifica a cura dell'impresa che distacca il lavoratore e prima del distacco. Tale sistema mira ad informare gli operatori nazionali delle situazioni di distacco dei lavoratori ed a fornire un quadro delle dimensioni e della frequenza di questo fenomeno a livello settoriale.
33. FETBB e FIEC ritengono che la prassi di imporre obblighi ai prestatori di servizi stranieri, ad esempio quello di fornire listini paga e contratti di assunzione o la documentazione sulle condizioni di impiego in caso di controllo delle autorità nazionali preposte debba essere applicata in tutta Europa.

### ***Doveri dei destinatari dei servizi***

34. Per creare una maggiore trasparenza riguardo ai cantieri si dovrebbe introdurre un obbligo specifico per ciascun contraente di verificare se i suoi subappaltatori stranieri diretti hanno precedentemente adempiuto il loro obbligo di notifica conformemente alle disposizioni nazionali (*questo paragrafo deve essere letto insieme al paragrafo 31*). In mancanza di tale verifica, occorre introdurre misure efficaci e coercitive.

## **DEFINITIVO**

35. FETBB e FIEC sottolineano anche che i costi non possono essere l'unico fattore da considerare quando si negoziano i rapporti commerciali con i fornitori. È nell'interesse di un'azienda tenere conto, in merito alla catena delle forniture, di una serie di questioni, fra le quali la qualità, le norme sociali e tributarie e le politiche in materia di salute e sicurezza.
36. Il subappalto e l'esternalizzazione, purché legali, sono metodi consueti dell'industria delle costruzioni e devono pertanto essere riconosciuti. Tuttavia, i progetti di ricerca congiunti di FETBB-FIEC (sul distacco e sul lavoro non dichiarato) indicano, da un lato, l'esistenza di frodi alla sicurezza sociale perpetrate mediante l'uso illegittimo delle catene del subappalto e dell'esternalizzazione nella maggior parte degli Stati membri e, dall'altro, che nel subappalto nazionale e transfrontaliero sono coinvolti falsi lavoratori autonomi, fra l'altro a causa della forte pressione sui prezzi.
37. FETBB e FIEC sono concordi sul fatto che le imprese, nel caso ricorrano al subappalto e all'esternalizzazione, dovrebbero disporre di una combinazione di approcci e strumenti per gestire la propria responsabilità nella catena delle forniture.

### ***Strumenti di supporto/soluzioni per i lavoratori distaccati (Art. 6)***

38. Per facilitare la trasparenza in merito ai lavoratori presenti nei cantieri, FETBB e FIEC ritengono che l'introduzione di una Carta d'identità sociale europea gioverebbe a prevenire ed individuare la frode sociale. In quest'ottica, FETBB e FIEC chiederanno alla Fondazione di Dublino (EUROFOUND) di avviare uno studio di fattibilità su tale iniziativa.
39. FETBB e FIEC sono concordi che una comunicazione dell'UE potrebbe raccomandare di concedere l'accesso all'assistenza legale per i lavoratori distaccati nei paesi in cui essa non è attualmente disponibile.

### ***Documenti integrativi.***

40. Le conclusioni congiunte e le raccomandazioni delle parti sociali europee dell'industria delle costruzioni (FETBB e FIEC) su lavoratori autonomi e falsi lavoratori autonomi sono allegate a questo parere comune e sono parte integrante del presente documento.

È disponibile una traduzione di questa posizione comune nelle lingue francese, italiano, tedesco, spagnolo e nederlandese. Il documento originale è quello in lingua inglese.

Bruxelles, 13 luglio 2011.

A nome delle parti sociali del settore edile,