Documento CGIL CISL e UIL sulla DIRETTIVA DISTACCHI 96/71

Tenuto conto che condividiamo alcune proposte ed osservazioni contenute nelle comunicazioni della Commissione emesse dal 2003 al 2006:

- conferma della necessità di non discriminare, nell'ambito delle procedure di distacco, le imprese estere rispetto alle nazionali (o viceversa) soprattutto attraverso regole procedurali nazionali che limitano e vietano le sanzioni applicabili ad imprese di altro stato membro.
- miglioramento della cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno,
- rafforzamento del gruppo di esperti di alto livello comprendente anche le parti sociali istituito nel dicembre 2008,
- possibilità di ricorso collettivo alle procedure di giustizia

Riteniamo possibile ed auspicabile un'eventuale modifica per via negoziale della direttiva 96/71 che dovrebbe essere inquadrata in pochi elementi essenziali che portino a chiarirne la portata stabilendo:

a) la centralità dell'obiettivo di comporre le esigenze delle imprese con i diritti dei lavoratori alla luce del rispetto formale e sostanziale della parità e della non-discriminazione tra lavoratori autoctoni e lavoratori distaccati, tra imprese nazionali e imprese che temporaneamente forniscono prestazioni attraverso distacco di lavoratori in altro paese membro rispetto a quello in cui sono localizzate;

b) la necessità di non lasciare margini ad un'interpretazione riduttiva dell'articolo 3 che deve, invece, rappresentare esclusivamente un approccio di minima a tutela delle condizioni di lavoro e salariali dei lavoratori distaccati e a presidio contro il dumping sociale nel caso in cui manchino o siano carenti adeguati strumenti contrattuali di riferimento, che devono essere espressamente indicati dagli Stati membri nelle norme di recepimento;

c) la necessità di modificare la direttiva affinché si applichi anche alle imprese stabilite in uno stato non membro dell'UE, in quanto la prestazione avviene all'interno del territorio dell'UE dove devono essere rispettati i principi fondamentali (parità di trattamento e non discriminazione) nonché le norme sociali definite nelle varie direttive.

Occorre anche precisare meglio alcuni termini trattandosi di imprese che distaccano propri lavoratori in un paese diverso a fronte di un appalto/commessa con durata limitata nel tempo, che costituisce una cessione temporanea di lavoratori.

Per "lavoratore distaccato" si intende il lavoratore abitualmente occupato in uno Stato membro diverso dal Paese ricevente che, per un periodo determinato, svolge il proprio lavoro in un territorio nazionale diverso da quello di provenienza.

Per " periodo determinato" si intende quando la durata del distacco del lavoratore sia sin dall'inizio predeterminata o predeterminabile con riferimento all'evento lavorativo relativo all'appalto/commessa.

Al rapporto di lavoro dei lavoratori distaccati dell'impresa appaltatrice vengono applicate, dall'impresa appaltatrice, durante il periodo del distacco e per il solo periodo dello stesso, le medesime condizioni di lavoro applicate nell'impresa appaltante (o definite nei contratti di riferimento indicati dalle norme di recepimento). Ciò implica il rispetto dei dettami legislativi e delle disposizioni del CCNL vigente nell'impresa appaltante, a partire, ad es. da salario, ferie, festività, orario normale e straordinario, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività, nel rispetto per tutti, imprese e lavoratori, del principio di non discriminazione, rispettando comunque le condizioni di miglior favore.

Tali disposizioni sono necessarie al fine di non creare contrasti di lavoratori mediante differenze retributive tra prestatori d'opera del Paese ospitante e lavoratori distaccati, in regime di uguaglianza di trattamento lavorativo delle persone.

I criteri di concorrenza e libero mercato dovranno vertere su elementi diversi, attinenti alla professionalità del lavoro, ai tempi di esecuzione, alla qualità del lavoro prodotto.

E’ ugualmente necessario un rafforzamento della collaborazione amministrativa nella più totale trasparenza e accessibilità alla documentazione prodotta dalle imprese implicate – sia appaltatrici che appaltanti.

I diritti spettanti ai prestatori di lavoro dipendenti dall'appaltatore transnazionale possono essere esercitati nei confronti dell'imprenditore appaltante durante l'esecuzione dell'appalto e di norma fino ad un anno dopo la data di cessazione del medesimo, comunque entro i termini massimi (se superiori) previsti dalle norme nazionali in materia di diritto del lavoro ed in relazione alla responsabilità congiunta e solidale delle imprese, rispettando le condizioni di miglior favore.

Riteniamo che vada rafforzato l’approccio negoziale sia attraverso la collaborazione transnazionale sindacale che attraverso quella tra le parti sociali e che, quindi, CES e Business Europe debbano promuovere un gruppo congiunto di esperti e operatori per monitorare il fenomeno dei distacchi nell’UE sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo e che tale gruppo di lavoro produca con periodicità dei rapporti anche al fine di prevenire eventuali conflitti giudiziari e non.

I segretari confederali

CGIL
Susanna Camusso

CISL
Giorgio Santini

UIL
Paolo Pirani

Roma 18 giugno 2009