



NEWSLETTER



del Dipartimento delle Relazioni Sindacali

Sezione I - NEWS

- 1) **CCNL Alimentazione e Panificazione**: rinnovato il contratto di lavoro per i dipendenti degli artigiani e delle piccole imprese.....p. 2
- 2) **Audizioni alla Camera: disegno di legge su lavoro autonomo e lavoro agile**..... p. 3
- 3) **Audizioni alla Camera: verso una revisione della disciplina dei voucher**.....p. 4
- 4) **FSBA: la Convenzione tra FSBA e gli EBT**.....p. 4

Sezione II- Legislazione e prassi

- 5) **Legge di bilancio e nuovi incentivi per le assunzioni**.....p. 5
- 6) **Il Milleproroghe è diventata legge**.....p. 6
- 7) **Somministrazione di lavoro e assunzione disabili - incremento occupazionale netto**.....p. 8
- 8) **Sistemi di videosorveglianza sui luoghi di lavoro e lavoro domestico**.....p. 8
- 9) **Importi degli ammortizzatori sociali per l'anno 2017**.....p. 9
- 10) **Protocollo d'intesa tra INPS e Ispettorato Nazionale del Lavoro**.....p. 9

Sezione III- Giurisprudenza

- 11) **La Cassazione interviene in tema di licenziamento e obbligo di repêchage**.....p. 10

Sezione IV- Approfondimenti

- 12) **I tre quesiti referendari al vaglio della Corte Costituzionale**.....p. 11
- 13) **Direttiva sul distacco dei lavoratori**.....p. 12

Presentazione



Cari colleghi,

con questo numero inauguriamo la Newsletter del Dipartimento Relazioni Sindacali. Si tratta di uno strumento snello all'interno del quale troverete le notizie di maggior rilievo, con una loro sommaria descrizione, relative alle questioni di interesse "sindacale" o alle più recenti attività svolte dal Dipartimento stesso. Non ci saranno commenti politico-sindacali, o di strategia, che continueranno ad essere affrontati nel corso di specifiche riunioni o nelle apposite circolari. Invece, con cadenza bimestrale, forniremo una sintesi delle questioni principali relative alla bilateralità, alla contrattazione, alla formazione, al mercato del lavoro e alla previdenza. La Newsletter potrà essere agevolmente stampata e riprodotta per la sua distribuzione nel corso delle iniziative territoriali e divenire, così, un mezzo divulgativo veloce indirizzato anche ai nostri associati.

Buona lettura.

Stefano Di Niola

Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I – NEWS

1) CCNL Alimentazione e Panificazione: rinnovato il contratto di lavoro per i dipendenti degli artigiani e delle piccole imprese

E' stato rinnovato in data 23/2/2017 il contratto di lavoro per i dipendenti degli artigiani e delle piccole imprese del comparto Alimentazione e Panificazione. L'accordo, valido per il triennio 2016-2018, è stato firmato da CNA, Confartigianato, Casartigiani, CLAAI insieme a Fai CISL, Flai CGIL e Uila UIL.

Si tratta del primo contratto sottoscritto dopo la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del novembre scorso ed è frutto di una trattativa durata oltre 14 mesi.

Il contratto vede anzitutto un **ampliamento della sfera di applicazione**, in quanto potrà riguardare anche le imprese che svolgono attività di preparazione e di somministrazione di alimenti e bevande al pubblico. Si tratta di un importante risultato, in grado di rispondere meglio ai bisogni di imprese e lavoratori.

Rilevanti anche le innovazioni apportate in tema **utilizzo del contratto a tempo determinato**, in quanto sono state introdotte disposizioni specifiche sul contratto a termine per il reinserimento al lavoro, oltre all'**incremento delle ore di straordinario**. Gli **aumenti retributivi** a regime saranno di 55 euro per la sezione artigianato e di 80 euro per la sezione piccola impresa. E' stata inoltre prevista una "una tantum" di 150 euro ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale.



“La sottoscrizione del nuovo contratto per l’Area Alimentare e Panificazione - ha dichiarato il Presidente di CNA Agroalimentare, Mirco Della Vecchia - è un grande risultato che mette a disposizione delle nostre aziende nuovi strumenti di flessibilità e, contemporaneamente, lancia ai lavoratori un forte segnale di presenza dell’impresa al loro fianco.”



2) Audizione alla Camera in tema di lavoro autonomo e lavoro agile

In merito al disegno di legge per la tutela del lavoro autonomo e per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro, la CNA è stata audita alla Camera, rappresentando la propria posizione.

Il provvedimento ha il merito di affrontare il tema del **LAVORO AUTONOMO** in una prospettiva di specifica regolamentazione, che risponda alle concrete esigenze dei lavoratori. Il mercato del lavoro, infatti, registra una presenza sempre maggiore di nuove professioni, che hanno bisogno di un quadro regolatorio omogeneo e coerente, con un moderno sistema di welfare.

Proprio per questa peculiarità, si ritiene che non possano rientrare nel campo di applicazione della disciplina sul lavoro autonomo i contratti di agenzia, vista la loro disciplina particolare.

Un giudizio positivo è stato espresso anche in merito alle agevolazioni fiscali e alla deducibilità delle spese di formazione, di certificazione delle competenze e di pagamento delle polizze assicurative necessarie per lo svolgimento dell'attività professionale. Sarebbe opportuno prevedere un particolare regime di favore anche per le spese di viaggio e soggiorno, seppure all'interno di un plafond prestabilito.

Allo stesso modo le disposizioni previste in tema di tutela della maternità, le quali prevedono (i) che in caso di gravidanza, malattia e infortunio, l'esecuzione della prestazione, su richiesta del committente può essere sospesa per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare; (ii) che in caso di maternità, è prevista, previo consenso del committente, la sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di un familiare o dei soci e (iii) in caso di malattia o infortunio grave che impediscono la prestazione dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni è prevista la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

In tema di **LAVORO AGILE**, invece, occorre anzitutto chiarire che non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità flessibile, quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro, di svolgere il rapporto di lavoro subordinato, anche al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tale modalità presenta numerose potenzialità, soprattutto nel settore dei servizi e del terziario avanzato.

Buone le disposizioni che prevedono: (i) che il lavoratore che ricorre a tale modalità non debba essere discriminato quanto al trattamento economico e normativo; (ii) che siano collegati al lavoro agile degli incentivi di carattere fiscale e contributivo, eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato; (iii) che venga garantito il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Resta aperto il dibattito per comprendere come sarà possibile garantire che il rispetto di questi obblighi con le peculiari modalità di svolgimento del lavoro agile. Sarà poi necessario che la disciplina non finisca per introdurre una serie di obblighi e adempimenti non necessari in capo al datore di lavoro, in quanto questi ultimi potrebbero proprio rappresentare un forte ostacolo alla diffusione del lavoro agile.



3) Audizione alla Camera in tema di voucher

Nell'ambito delle proposte di modifica del lavoro accessorio, la CNA è stata audita dalla Commissione Lavoro della Camera dei deputati.

Durante l'incontro, è emersa la volontà del Legislatore di modificare l'attuale disciplina dei voucher, con l'obiettivo di prevenire distorsioni del mercato del lavoro, sfruttamento del lavoro e concorrenza sleale tra imprese.

La CNA apprezza positivamente tale volontà legislativa, in quanto da un lato è forte l'esigenza di modificare tale strumento, dall'altro **non è pensabile un abolizione *tout court* dei voucher**, in quanto sono strumenti che consentono di coprire in maniera regolare delle prestazioni di lavoro interstiziale e che, per le loro specifiche caratteristiche, comunque non darebbero luogo ad altre tipologie contrattuali e sfocerebbero nel lavoro nero.

Ferma restando l'utilità delle disposizioni contenute nel decreto correttivo al Jobs Act, che ha introdotto degli oneri di comunicazione che rendono più difficile ricorrere in maniera fraudolenta ai voucher, la CNA ha chiarito che ritiene inaccettabile ogni ipotesi di riforma che limiti la possibilità di impiego dei voucher in ragione delle dimensioni aziendali, ma che sarà necessario andare a **colpire quelle specifiche ipotesi e settori nei quali si nascondono gli abusi**.

4) FSBA: la Convenzione tra FSBA e gli EBT



E' stato presentato durante la riunione del Dipartimento delle Relazioni Sindacali del giorno 21 febbraio 2017 il testo definitivo della Convenzione con la quale FSBA e gli Enti Bilaterali territoriali definiscono le procedure per la gestione dei rapporti inerenti al funzionamento del Fondo.

Si tratta di un rilevantissimo risultato politico, caratterizzato da un alto

impatto tecnico, in quanto le regole previste nella Convenzione sono essenziali ad un buon funzionamento del Fondo, il quale, **benché sia nazionale, richiede, per il proprio funzionamento, il forte e indispensabile coinvolgimento da parte degli enti bilaterali territoriali**.

La Convenzione si compone di una parte iniziale, nella quale vengono ribaditi i principi generali che disciplinano la materia e 5 Allegati contenenti le procedure tecniche necessarie per l'espletamento delle operazioni.

Tali procedure sono da considerarsi di carattere sperimentale e soggette ad una revisione nel periodo di diciotto mesi. E' prevista a breve anche la pubblicazione del Manuale delle procedure.



Sezione II – Legislazione e prassi

5) Legge di bilancio per l'anno 2017 e nuovi incentivi per le assunzioni

Con la Gazzetta Ufficiale del 21/12/2016 è stata pubblicata la Legge di Bilancio per l'anno 2017, in vigore dal 1° gennaio, che contiene numerose misure in tema di promozione della produttività e dell'occupazione, previdenza e politica sociale, politiche per la famiglia e promozione delle pari opportunità.

La CNA esprime una generale soddisfazione per diverse misure contenute nella legge, misure che rappresentano importanti obiettivi raggiunti anche per la Confederazione, che ha collaborato con le istituzioni nel rappresentare con forza gli interessi del comparto artigiano e delle piccole e medie imprese.

Si fa riferimento in primo luogo alla **DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ**, misura che viene incrementata (co. 160-162). Si tratta di un provvedimento particolarmente apprezzabile, in quanto, benché la detassazione non produca un vantaggio diretto per le imprese, punta al rilancio della produttività e mette al centro del sistema il ruolo delle Parti Sociali chiamate ad adoperarsi per la sottoscrizione degli accordi.

A tal proposito, si ricorda che lo scorso 23/11/2016, CNA ha sottoscritto con le altre Parti Sociali dell'Artigianato un Accordo finalizzato a sostenere l'attuazione della normativa in materia di benefici fiscali per i premi di risultato, prevedendo un allegato Accordo Quadro Territoriale, cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese regionali.

E' previsto poi, uno **SGRAVIO CONTRIBUTIVO** (art. 1 co. 308-313) per sostenere le **ASSUNZIONI** con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018.

Sempre in materia di **APPRENDISTATO**, vengono prorogati al 31 dicembre 2017 i benefici contributivi previsti per le nuove assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello (co. 240 lett. b).

Sarebbe stato necessario, tuttavia, prevedere anche per il 2017 lo sgravio contributivo totale per i primi tre anni di assunzione per le imprese che occupano un **NUMERO DI DIPENDENTI PARI O INFERIORE A NOVE** e che assumono con un contratto di apprendistato. Tale rifinanziamento sarebbe stato particolarmente rilevante anche per rispondere alla necessità di formare i giovani, posto che frequentemente le imprese si imbattono nella situazione paradossale di non riuscire a reperire sul mercato le professionalità di cui hanno bisogno.

Sempre in tema di incentivi alle assunzioni, si segnalano con favore anche i seguenti provvedimenti (non contenuti in legge di bilancio):

A) **INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD**, che interviene in modo mirato nelle Regioni meridionali, per stimolare la domanda di lavoro e riguarda i datori di lavoro privati con sede di lavoro in Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria (per le quali sono stati

6) Il Milleproroghe è diventato legge

E' stato convertito in legge il d.l. 244/2016, cd. Milleproroghe. Tra le novità più rilevanti in materia di lavoro e previdenza si segnalano le seguenti:

CASSA IN DEROGA PER LE IMPRESE OPERANTI IN UN'AREA DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Si consente che, anche nel 2017, entro un limite di spesa pari a 117 milioni di euro, sia concesso, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro, con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione interessata, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria in deroga, fino al limite di 12 mesi, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa. Tale intervento consente alle aziende che hanno già beneficiato della CIGS e si trovino nell'impossibilità di ricorrervi ulteriormente di fruire di un ulteriore ammortizzatore sociale. Si ricorda che per l'anno 2016 l'intervento era stato introdotto dal correttivo del Jobs Act.

NORME IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Viene differita al 2018 la decorrenza di alcune norme in materia di collocamento obbligatorio relative a:

- datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, tenuti a rispettare il collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili a prescindere da nuove assunzioni;
- i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni solidali senza scopo di lucro, tenuti a rispettare le quote generali di lavoratori che rientrano nella tutela del collocamento obbligatorio, anche se non procedono a nuove assunzioni.

Il d.lgs. n. 151/2015, infatti, aveva previsto che dal 1° gennaio 2017 i datori di lavoro di cui sopra sono tenuti a coprire la quota di riserva, assumendo alle proprie dipendenze almeno un soggetto rientrante nella tutela del collocamento obbligatorio, a prescindere dalla circostanza che il datore proceda o meno a nuove assunzioni. Fino al 2016, invece, l'obbligo scattava solo in caso di nuove assunzioni.

L'Anpal aveva anche comunicato, con la nota prot. n. 454/2017 che l'assunzione del disabile deve avvenire entro il 1° marzo e può essere numerica o nominativa

L'emendamento approvato dal Milleproroghe, invece, prevede che anche per tutto il 2017 resterà in vigore la condizione per la quale si dovrà procedere all'assunzione obbligatoria solo in caso di nuova assunzione.

La CNA apprezza particolarmente tale disposizione, ed ha rappresentato al Legislatore l'esigenza di differire l'entrata in vigore della norma, sia per la mancanza di indicazioni ministeriali successive all'emanazione del d.lgs. n. 151/15, sia perché la norma potrà avere un impatto notevole nelle imprese più piccole, che stanno appena riemergendo alla dura situazione di crisi di questi anni.

LIBRO UNICO DEL LAVORO

Slitta dal 1° gennaio 2017 al 1° gennaio 2018 la decorrenza dell'obbligo della modalità telematica per la tenuta del libro unico del lavoro.

Anche in questo caso la CNA ha rappresentato al Legislatore l'esigenza di posticipare l'entrata in vigore della norma per scongiurare le incertezze applicative e problematiche che sarebbero certamente sorte, in quanto non sono state ancora illustrate le modalità tecniche relative a questo passaggio.

Sarà necessario, invece, predisporre anche un congruo periodo transitorio per assicurare che il nuovo sistema informatico sia in grado, dal punto di vista tecnico ed organizzativo, di supportare la nuova modalità di tenuta.

7) **Somministrazione di lavoro e assunzione disabili – incremento occupazionale netto (Ministero Lavoro, Interpello n. 23 del 30/12/2016).**

In materia di incentivi economici per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (art. 13, L. n. 68/1999, modificato dall'art. 10, D.lgs. n. 151/2015) è recentemente intervenuto il Ministero del lavoro, fornendo i chiarimenti ai seguenti quesiti:

- In caso di assunzione di un lavoratore disabile in somministrazione, **la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti va riferita all'utilizzatore e non all'agenzia per il lavoro.** Le modalità di calcolo per la determinazione dell'incremento occupazionale netto, con riferimento alla somministrazione, deve essere effettuato rispetto ai lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice secondo il criterio dell'U.L.A. (Unità di lavoro annuo).
- Il lavoratore somministrato disabile va computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'articolo 3, L. n. 68/1999, nella misura in cui l'impiego nella medesima azienda utilizzatrice non risulti inferiore a dodici mesi.

8) **Sistemi di videosorveglianza sui luoghi di lavoro e lavoro domestico (Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1004 dell'8/2/2017)**

Con la Nota in oggetto, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che **i rapporti di lavoro domestici non rientrano tra quelli tutelati dallo Statuto dei Lavoratori**, poiché i datori di lavoro sono soggetti privati e non sono organizzati in forma di impresa. Questi rapporti, poi, hanno una **propria peculiarità** e godono di una **disciplina specifica**, alla quale non sono applicabili gli articoli 2, 3, 4 e 6, Legge n. 300/1970, mentre è applicabile l'articolo 8, norma che vieta le indagini su profili del lavoratore non attinenti alle sue attitudini professionali.

Pertanto, **qualora si intenda installare un impianto di videosorveglianza in un'abitazione privata in cui operi un lavoratore domestico non si dovrà chiedere alcuna autorizzazione alla sede competente dell'Ispettorato territoriale, ma resta ferma l'applicazione della disciplina sul trattamento dei dati personali**, ai sensi della quale sarà necessario chiedere al lavoratore il consenso preventivo e fornirgli l'informativa di legge. In questo modo viene comunque garantito il diritto del lavoratore alla riservatezza, tutelata dalla norme sulla privacy.

9) Importi degli ammortizzatori sociali per l'anno 2017

Con la Circolare Inps n. 36/2017 vengono indicati i valori per l'anno 2017 delle indennità di Cassa integrazione, Naspi e dell'assegno dovuto ai lavoratori socialmente utili.

- Per i **trattamenti di CIG** gli importi massimi per l'anno 2017 sono pari a 971,71 euro (per le retribuzioni fino a 2.102,24 euro e 1.167,91 euro per le retribuzioni superiori a 2.102,24).
- Per i trattamenti di integrazione salariale del **settore edile**, invece, gli importi sono di 1.166,05 e 1.401,49.
- La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della **Naspi** è pari a 1.195 euro. L'importo mensile di detta indennità, comunque non può superare i 1.300 euro.
- L'assegno per i **L.s.u.** è di 580,14 euro.

10) Protocollo d'intesa tra INPS e Ispettorato Nazionale del Lavoro

E' stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra INPS e Ispettorato Nazionale del Lavoro, contenente la disciplina della loro collaborazione istituzionale finalizzata ad un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza ispettiva in materia di contribuzione obbligatoria.

Il Protocollo si compone di 11 articoli, nei quali vengono disciplinati la programmazione dell'attività ispettiva, le disposizioni volte a preservare la validità degli atti ispettivi formati dall'INL, la collocazione del personale ispettivo INPS, la formazione e l'accesso alle banche dati dell'INPS.



Sezione III – Giurisprudenza

11) Licenziamento e obbligo di *repêchage*

L'obbligo di *repêchage* è un obbligo del datore di lavoro in caso di licenziamento, in quanto, affinché tale licenziamento possa essere definito legittimo, è necessario che il datore abbia verificato che, all'interno dell'intera struttura aziendale, non sia possibile ricollocare il lavoratore che si appresta a licenziare.

Il consolidato orientamento giurisprudenziale riteneva che la prova di tale verifica gravasse sul lavoratore: era questi che doveva allegare, nel ricorso avverso un licenziamento, le posizioni in cui avrebbe potuto essere rioccupato all'atto della soppressione delle proprie mansioni.

Con la sentenza n. 20436 dell'11 ottobre 2016, invece, la Cassazione ha ribaltato tale orientamento, stabilendo che nella prova del g.m.o. rientra anche il requisito dell'impossibilità di *repêchage* e, pertanto, **incombe sul datore la prova della ricorrenza del g.m.o. in tutti gli elementi costitutivi, inclusa la prova relativa all'impossibilità di *repêchage*.** La soluzione viene preferita anche per coerenza con il principio di riferibilità o vicinanza della prova, non disponendo il lavoratore della completezza di informazione delle condizioni dell'impresa. **La *querelle* probabilmente richiederà l'intervento delle Sezioni Unite.**



Sezione IV – Approfondimenti

12) I tre quesiti referendari e le motivazioni della Corte Costituzionale

Lo scorso 11 gennaio la Corte Costituzionale è intervenuta sui quesiti referendari proposti dalla Cgil, in un contesto caratterizzato da un acceso dibattito, viste le rilevanti implicazioni delle pronunce nell'attuale panorama politico e nella vita quotidiana dei lavoratori e delle imprese.

Si seguirono rappresentando in forma sintetica i contenuti principali del quesito e i contenuti della pronuncia della Corte.

QUESITO	CONTENUTO PRINCIPALE	PRONUNCIA DELLA CORTE
Primo quesito: contratto a tutele crescenti e art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.	Il quesito referendario avrebbe portato all'eliminazione della normativa vigente (che prevede, nei casi di licenziamento ingiustificato, il pagamento di un'indennità che cresce con l'anzianità di servizio) e al <u>ripristino della tutela reale della reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro.</u> Inoltre, il quesito puntava a <u>estendere la disciplina del vecchio articolo 18 anche alle aziende con meno di 15 dipendenti</u> (ma con almeno 5 dipendenti), aziende che anche precedentemente erano escluse dalla tutela reintegratoria.	Con la sentenza n. 26/2017 la Corte lo ha dichiarato INAMMISSIBILE per difetto di omogeneità e univocità , in quanto accorpa due norme che, benché si riferiscano entrambe al licenziamento illegittimo, sono evidentemente differenti e possono rispondere ad apprezzamenti diversi.
Secondo quesito: responsabilità solidale negli appalti	è finalizzato ad <u>abrogare una norma che prevede la possibilità di derogare alla responsabilità solidale tra il committente e l'appaltatore</u> , nei casi di appalti di opere e servizi, per la corresponsione dei trattamenti retributivi ai lavoratori, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. Con la riforma Fornero, infatti, è stata introdotta la possibilità che i contratti	Con la sentenza n. 27/2017 la Corte lo ha dichiarato AMMISSIBILE , in quanto, benché formulato con la cd. tecnica del ritaglio, risponde ai requisiti di chiarezza, univocità e omogeneità, posto che si incentra sul medesimo istituto e palesa una matrice razionalmente unitaria.

	collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore possano prevedere una <u>disposizione diversa rispetto a quella prevista dalla legge</u> , per consentire alle Parti Sociali di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Il quesito referendario, quindi, propone come unica regola la responsabilità solidale.	
Terzo quesito: voucher	I promotori del referendum hanno chiesto la <u>completa cancellazione</u> della disciplina sui voucher.	Con la sentenza n. 28/2017 la Corte lo ha dichiarato AMMISSIBILE , poiché rispetta le indicazioni relative alla chiarezza, omogeneità e univocità, ha una finalità autenticamente abrogativa e non inerisce a disposizioni cui possa essere attribuito il carattere di norma costituzionalmente necessaria.

13) Revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori

La Commissione europea si appresta ad effettuare una revisione mirata della Direttiva sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (Direttiva n. 71/1996), con l'obiettivo di contrastare le pratiche sleali tra imprese, migliorare le condizioni di lavoro e promuovere il principio per cui lo stesso lavoro nello stesso posto dovrebbe essere retribuito allo stesso modo.

L'orizzonte nel quale si indirizza la Direttiva è quello di **creare un mercato comune più equo, garantire condizioni di parità tra le imprese e rispondere alle difficoltà segnalate dalle aziende che prestano servizi a livello transfrontaliero.**

Dai dati in possesso della Commissione, infatti, si evince come nel 2014 i distacchi siano cresciuti del 44% rispetto al 2010, soprattutto nel settore edile e manifatturiero. Il distacco, sebbene sia uno strumento che è parte integrante del mercato interno dell'UE, può generare forti distorsioni e diventare una causa di dumping sociale.

All'annuncio della Commissione, le reazioni degli Stati e delle organizzazioni sociali sono state variegiate. Tendenzialmente, i Paesi del nord Europa, la Confederazione europea dei sindacati (CES), e la Confederazione europea dell'edilizia (EBC) sono favorevoli alla revisione della Direttiva, revisione che invece ha trovato opposizione prevalentemente nei Paesi dell'Europa dell'est. Secondo UEAPME e Business Europe, invece, è necessario che prima venga recepita dai Paesi membri la Direttiva n. 67 del 2014 (ossia, la direttiva di

applicazione della Direttiva 71/1996, che si è incentrata prevalentemente sul contrasto alle frodi e alle elusioni e sul miglioramento dello scambio di informazioni tra Paesi aderenti).

L'attuale proposta di modifica affronta direttamente il nucleo fondamentale delle norme sulle condizioni di lavoro e di occupazione, facendo salve le norme di miglior favore o i diritti fondamentali previsti dagli Stati membri.

In particolare:

- si interviene in tema di **distacchi superiori a 24 mesi**, prevedendo che, fatte salve le condizioni di miglior favore per il lavoratore, al rapporto si applicano le condizioni di lavoro fissate dallo Stato ospitante. Si cerca anche di impedire i comportamenti elusivi delle aziende, prevedendo che, in caso di sostituzione del lavoratore per le medesime mansioni, il calcolo della durata del distacco deve tener conto della durata complessiva dei lavoratori interessati;
- si prevede che il **distacco nel settore del trasporto internazionale** venga disciplinato con una legislazione settoriale;
- in materia di **retribuzione**, per ragioni di trasparenza, tutti gli Stati membri devono pubblicare su un unico sito web quali sono gli elementi costitutivi della retribuzione. La nozione di retribuzione, poi, deve essere determinata dalle disposizioni legislative, dai contratti collettivi e dalle pratiche dello Stato in cui è distaccato il lavoratore. Nella definizione delle condizioni di lavoro e retribuzione, gli Stati possono anche prevedere che tali condizioni sia fissate dai contratti collettivi rappresentativi di una zona geografica o di una professione o settore interessato;
- particolare attenzione viene posta anche nei casi di **subappalto**, per verificare che vengano rispettate anche in questi casi le condizioni di lavoro e occupazione.



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>