

Strasburgo, 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

[...]

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

che accompagna il documento

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio

**recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito
di una prestazione di servizi**

{ COM(2016) 128 final }

{ SWD(2016) 52 final }

Scheda di sintesi

Valutazione d'impatto sulla proposta di direttiva recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

A. Necessità di agire

Per quale motivo? Qual è il problema affrontato?

Nel 2014 1,9 milioni di lavoratori europei sono stati distaccati. Pur rappresentando lo 0,7% dell'occupazione totale dell'UE, il distacco dei lavoratori favorisce la prestazione transfrontaliera di servizi nel mercato interno, in particolare nel settore delle costruzioni e in alcuni settori dei servizi personali e alle imprese. A norma della regolamentazione vigente, le imprese che distaccano lavoratori sono tenute a riconoscere una serie di diritti di base del paese ospitante, ivi comprese le *tariffe minime* salariali. Tale disposizione determina una notevole differenziazione salariale tra i lavoratori distaccati e i lavoratori locali nei paesi ospitanti, che secondo le stime varia dal 10% al 50%, in funzione dei paesi e dei settori. Il regime stipendiale differenziato comporta una distorsione delle condizioni di parità tra le imprese, conferendo un vantaggio in termini di costo del lavoro alle imprese che distaccano i lavoratori rispetto alle imprese locali negli Stati membri ospitanti. Le incongruenze tra la direttiva e altri atti normativi dell'UE creano incertezze giuridiche in relazione alla parità di trattamento dei lavoratori distaccati nel quadro normativo dell'UE in caso di distacco di lunga durata. D'altro canto, le norme generali in materia di distacco potrebbero non essere adeguate a gestire situazioni specifiche come il distacco nell'ambito dei subcontratti a catena, il lavoro tramite agenzia interinale e il distacco infragruppo.

Qual è l'obiettivo di questa iniziativa?

La revisione della direttiva del 1996 mira a rafforzare l'obiettivo originario di favorire l'esercizio della libera prestazione dei servizi transfrontalieri in un clima di concorrenza leale e rispetto dei diritti dei lavoratori, adattandosi alle nuove condizioni dell'economia e del mercato del lavoro. In particolare, l'iniziativa è intesa a garantire eque condizioni salariali ai lavoratori distaccati e parità di condizioni tra le imprese che distaccano i lavoratori e le imprese locali nel paese ospitante e a migliorare la chiarezza della legislazione dell'UE.

Qual è il valore aggiunto dell'azione a livello di UE?

Un quadro normativo per il distacco dei lavoratori tra gli Stati membri può essere istituito solo a livello di UE. Gli Stati membri e le parti sociali di livello appropriato restano responsabili per la determinazione della propria legislazione e dei salari, in conformità ai rispettivi ordinamenti e alle rispettive pratiche.

B. Soluzioni

Quali opzioni strategiche, di carattere legislativo e di altro tipo, sono state prese in considerazione? È stata preferita un'opzione? Per quale motivo?

La Commissione ritiene che l'introduzione di norme eque sulla retribuzione e l'estensione a tutti i settori del riferimento ai contratti collettivi di applicazione generale rappresenti un'opzione più efficace per il conseguimento degli obiettivi strategici relativi a condizioni salariali eque per i lavoratori distaccati, a una maggiore parità di condizioni per le imprese e a una migliore chiarezza giuridica rispetto all'assenza di azione. La Commissione reputa inoltre efficienti, in termini di maggiore chiarezza giuridica, la possibilità di applicare il diritto del lavoro dello Stato membro ospitante ai distacchi di lunga durata (superiori a 24 mesi), in linea con le norme di coordinamento della sicurezza sociale; la determinazione di una retribuzione equa tra i lavoratori distaccati nell'ambito di subcontratti a catena e i lavoratori impiegati presso il contraente principale applicando le condizioni di lavoro di quest'ultimo, comprese quelle derivanti dai contratti aziendali, se del caso; l'applicazione obbligatoria di pari condizioni ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati e ai lavoratori interinali assunti a livello locale.

Quali sono i sostenitori delle varie opzioni?

La possibilità di introdurre il principio della "parità di norme sulla retribuzione a parità di lavoro" e di applicare il diritto del lavoro dello Stato membro ospitante per il distacco di lunga durata va nella direzione promossa da sette Stati membri (AT, BE, DE, FR, LU, NL, SE), dalla Confederazione europea dei sindacati (CES) e dalla Confederazione europea dell'edilizia. Eurociett sostiene la revisione della direttiva relativa ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati al fine di garantire la parità di trattamento tra i lavoratori transfrontalieri e i lavoratori tramite agenzia interinale nazionali. Nove Stati membri (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, RO, SK), BusinessEurope,

UEAPME e CEEMET hanno espresso una posizione favorevole ad attendere un sufficiente periodo di attuazione della direttiva di applicazione prima di intraprendere un'azione.

C. Impatto dell'opzione preferita

Quali sono i vantaggi dell'opzione preferita (se ne esiste una, altrimenti delle opzioni principali)?

Norme eque sulla retribuzione contribuiranno ad aumentare le retribuzioni percepite dai lavoratori distaccati, a ridurre le differenze salariali con i lavoratori locali e a stabilire parità di condizioni tra le imprese nei paesi ospitanti. Riducendo la portata della concorrenza fondata sul costo del lavoro, il distacco dei lavoratori favorirà la prestazione di servizi transfrontalieri basati su specializzazione, innovazione e competenze. L'aggiustamento degli elementi di incongruenza tra la direttiva e le altre normative UE migliorerà la chiarezza giuridica per imprese, lavoratori e autorità e ridurrà i costi connessi ai potenziali contenziosi giudiziari. Nel caso dei subcontratti a catena e dei distacchi di lunga durata si prevede che l'applicazione del principio della parità di trattamento migliori le condizioni salariali dei lavoratori distaccati, rafforzando in tal modo la loro tutela sociale.

Quali sono i costi dell'opzione preferita (se ne esiste una, altrimenti delle opzioni principali)?

Norme eque sulla retribuzione possono comportare un aumento dei costi salariali per quelle imprese che distaccano lavoratori rientranti nel segmento a bassa retribuzione (1/3 delle situazioni), sebbene il costo totale del lavoro possa essere ancora inferiore rispetto a quello delle imprese locali negli Stati membri ospitanti a causa dei differenziali tra i paesi in termini di oneri sociali e imposte sulle società. Il minor ruolo del costo del lavoro quale principale fattore competitivo può ridurre la competitività delle imprese situate negli Stati membri con condizioni salariali inferiori, soprattutto nei settori ad alta intensità di manodopera come quello delle costruzioni. Le norme sulla parità di trattamento per i distacchi di lunga durata superiori a 24 mesi e sui subcontratti a catena possono inoltre ridimensionare il ruolo del costo del lavoro quale fattore competitivo, con effetti simili a quelli precedentemente indicati, benché i distacchi di lunga durata sembrano rappresentare una quota modesta della totalità dei distacchi. L'applicazione della parità di trattamento ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati può altresì determinare un aumento dei costi salariali per le imprese, anche se l'opzione non prevede condizioni supplementari rispetto a quelle attualmente in vigore per i lavoratori interinali assunti a livello locale.

Quale sarà l'incidenza su aziende, PMI e microimprese? Max. 8 righe

Per le PMI non è previsto alcun regime speciale. In primo luogo, le PMI beneficeranno di una maggiore chiarezza giuridica e della riduzione degli oneri amministrativi derivanti da rischi di contenzioso giudiziario. Le norme eque sulla retribuzione nonché la parità di trattamento in materia di distacchi di lunga durata e subcontratti a catena possono implicare ripercussioni in particolare sulle PMI che prestano servizi transfrontalieri mediante il distacco di lavoratori che rientrano nei segmenti a bassa retribuzione, quale conseguenza di possibili aumenti dei costi salariali. I differenziali tra i paesi in termini di oneri sociali e altre imposte, ivi compresi i regimi speciali per le PMI in alcuni Stati membri, possono tuttavia attenuarne l'impatto. A loro volta, le PMI che operano nei segmenti a retribuzione elevata beneficeranno, grazie al distacco dei lavoratori, di un clima di concorrenza leale basata su condizioni di parità per quanto riguarda le norme salariali. L'effetto delle opzioni proposte può accrescere le loro opportunità commerciali e il potenziale relativo alla creazione di posti di lavoro.

L'impatto sui bilanci e sulle amministrazioni nazionali sarà considerevole?

Non si prevedono costi particolari per i bilanci e le amministrazioni nazionali. Le spese di informazione e applicazione sono già previste dalla direttiva di applicazione del 2014, attualmente in fase di recepimento.

Sono previsti altri impatti significativi?

Il miglioramento delle informazioni contenute nei documenti portatili A1 nonché il recepimento della direttiva di applicazione aumenteranno l'affidabilità delle informazioni sulle dinamiche inerenti al distacco dei lavoratori.

D. Tappe successive

Quando saranno riesaminate le misure proposte?

La Commissione valuterà l'impatto della direttiva cinque anni dopo il termine ultimo per il recepimento. La relazione di valutazione sarà elaborata dalla Commissione con l'assistenza di esperti esterni e in consultazione con le parti sociali e altri soggetti interessati.