

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento di seduta

A6-0370/2008

30.9.2008

RELAZIONE

sulle sfide per gli accordi collettivi nell'Unione europea
(2008/2085(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Jan Andersson

Relatore per parere (*):
Tadeusz Zwiefka, commissione giuridica

(*) Commissione associata, articolo 47 del regolamento

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE.....	14
PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA (*).....	18
PARERE DELLA COMMISSIONE PER IL MERCATO INTERNO E LA PROTEZIONE DEI CONSUMATORI.....	23
ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE.....	26

(*) Commissione associata – Articolo 47 del regolamento

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulle sfide per gli accordi collettivi nell'Unione europea (2008/2085(INI))

Il Parlamento europeo,

- visto l'articolo 2, primo trattino, l'articolo 2 e l'articolo 3, lettera j), del trattato sull'Unione europea,
- visti gli articoli 136, 137, 138, 139 e 140 del trattato CE,
- visti gli articoli 12, 39 e 49 del trattato CE,
- visto il trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, segnatamente l'articolo 3,
- visto l'articolo 152 del trattato di Lisbona, che riconosce l'importanza del dialogo sociale e della contrattazione collettiva ai fini dello sviluppo,
- visti gli articoli 27, 28 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- vista la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, segnatamente l'articolo 11,
- vista la Carta sociale europea, segnatamente gli articoli 5, 6 e 19,
- vista la Convenzione europea sullo status giuridico dei lavoratori migranti,
- vista la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi¹,
- vista la relazione dei servizi della Commissione relativa all'applicazione della direttiva 96/71/CE (SEC(2006)0439) (relazione dei servizi),
- vista la direttiva 2004/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi²,
- vista la cosiddetta clausola "Monti" del regolamento (CE) n. 2679/98 del Consiglio, del 7 dicembre 1998, sul funzionamento del mercato interno in relazione alla libera circolazione delle merci fra gli Stati membri³,
- vista la direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre

¹ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

² GU L 134 del 30.4.2004, pag. 114.

³ GU L 337 del 12.12.1998, pag. 8.

2006, relativa ai servizi del mercato interno¹,

- vista la sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 27 marzo 1990 nella causa C-113/89 *Rush Portuguesa Ltda c. Office Nationale d'Immigration*²,
- viste le sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee del 9 agosto 1994 nella causa C-43/93, *Vander Elst*³, del 23 novembre 1999 nelle cause congiunte C-369/96 e 376/96, *Arblade*⁴, del 25 ottobre 2001 nelle cause congiunte C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 e C-71/98, *Finalarte*⁵, del 7 febbraio 2002 nella causa C-279/00, *Commissione c. Italia*⁶, del 12 ottobre 2004 nella causa C-60/03, *Wolff & Müller GmbH*⁷, del 21 ottobre 2004 nella causa C-445/03, *Commissione c. Lussemburgo*⁸, e del 19 gennaio 2006 nella causa C-244/04, *Commissione c. Germania*⁹,
- vista la sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee dell'11 dicembre 2007 nella causa C-438/05, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union*¹⁰ (causa *Viking*),
- vista la sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 18 dicembre 2007 nella causa C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*¹¹,
- vista la causa della Corte di giustizia delle Comunità europee del 3 aprile 2008, causa C-346/06, *Rüffert*¹²,
- viste le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL): OIL n. 94 clausole sul lavoro (appalti pubblici); OIL n. 87 Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale; OIL n. 98, diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva; OIL n. 117 scopi principali e standard della politica sociale, segnatamente la parte IV; OIL n. 154 contrattazione collettiva,
- vista la sua risoluzione del 26 ottobre 2006 sull'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco di lavoratori¹³,
- vista la sua risoluzione del 15 gennaio 2004 sull'applicazione della direttiva 96/71/CE negli Stati membri¹⁴,

¹ GU L 376 del 27.12.2006, pag. 36.

² [1990] ECR I-1470.

³ [1994] ECR I-3803.

⁴ [1999] ECR I-8453.

⁵ [2001] ECR I-7831.

⁶ [2002] ECR I-1425.

⁷ [2004] ECR I-9553.

⁸ [2004] ECR I-10191.

⁹ [2006] ECR I-885.

¹⁰ GU C 51 del 23.2.2008, pag. 11.

¹¹ GU C 51 del 23.2.2008, pag. 9.

¹² Non ancora pubblicata nella GU.

¹³ GU C 313 E del 20.12.2006, pag. 452.

¹⁴ GU C 92 E del 16.4.2004, pag. 404.

- vista la sua risoluzione del 23 maggio 2007 sulla promozione di un lavoro dignitoso per tutti¹ ,
 - visti i principi comuni di flessicurezza, avallati dal Consiglio europeo del 12-13 dicembre 2007 e la risoluzione del Parlamento del 29 novembre 2007 sui principi comuni di flessicurezza² ,
 - visto l'articolo 45, paragrafo 1, del regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione giuridica e della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori (A6-0370/2008),
- A. considerando il riconoscimento, nel trattato CE, del carattere di riferimento essenziale, per il diritto e la prassi dell'UE, dei diritti fondamentali stabiliti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalle costituzioni degli Stati membri, oltre che da diversi trattati e convenzioni internazionali,
 - B. considerando che il trattato CE definisce numerosi principi importanti e considerando che uno dei principali obiettivi della Comunità è dato da un mercato interno caratterizzato dall'abolizione tra gli Stati membri degli ostacoli che si frappongono alla libera circolazione dei beni, delle persone, dei servizi e dei capitali, oltre che da una dimensione sociale,
 - C. considerando altresì che uno di tali principi è il riconoscimento dei diritti costituzionali di base dei cittadini, ivi incluso il diritto di formare sindacati, di scioperare e di negoziare contratti collettivi,
 - D. considerando che tra i principi fondamentali del mercato interno possiamo citare la libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi,
 - E. considerando che, ai sensi dell'articolo 39 del trattato, la libera circolazione dei lavoratori implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità tra i lavoratori degli Stati membri in materia di occupazione, retribuzione e altre condizioni di lavoro,
 - F. considerando che le restrizioni alle libertà fondamentali sono ammesse dal trattato CE a condizione che perseguano obiettivi legittimi compatibili con il trattato, siano giustificate da ragioni prevalenti di interesse pubblico, siano idonee al conseguimento degli obiettivi perseguiti e non superino i limiti di quanto necessario a raggiungere tali obiettivi; considerando altresì che, in base all'articolo 53 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla Carta stessa possono essere apportate solo laddove rispettino il principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui,
 - G. considerando che la Corte di giustizia delle Comunità europee riconosce il diritto di

¹ Testi approvati, P6_TA(2007)0206.

² Testi approvati, P6_TA(2007)0574.

azione collettiva come fondamentale e parte integrante dei principi generali della legislazione comunitaria; tale diritto figura anche nel trattato di Lisbona, sempre che venga ratificato,

- H. considerando che la Commissione europea ha sottolineato in varie occasioni l'importanza dell'attuale quadro nazionale del diritto del lavoro e della contrattazione collettiva per la protezione dei diritti dei lavoratori,
- I. considerando che la relazione della Commissione 2006 sulle relazioni industriali in Europa mostra che la contrattazione collettiva altamente sviluppata può avere un effetto positivo sull'inclusione sociale,
- J. considerando che ai sensi dell'articolo 136 del trattato CE, la Comunità e gli Stati membri "hanno come obiettivo il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso"; che, per conseguire tale obiettivo, l'articolo 140 del trattato CE dispone che la Commissione incoraggi la stretta cooperazione tra gli Stati membri nel campo della politica sociale, in particolare per le materie riguardanti il diritto di associazione e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori,
- K. considerando che, secondo il preambolo della direttiva relativa al distacco dei lavoratori, lo sviluppo della prestazione transnazionale di servizi esige condizioni di libera ed equa concorrenza e misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori, in piena coerenza con il quadro di riferimento del diritto del lavoro e delle relazioni industriali degli Stati membri,
- L. considerando che la direttiva sul distacco dei lavoratori indica chiaramente al considerando 12 che "il diritto comunitario non osta all'estensione del campo di applicazione, da parte degli Stati membri, della loro legislazione o all'estensione dei contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali alle persone che sono occupate, anche temporaneamente, sul loro territorio, anche se il loro datore di lavoro risiede in un altro Stato membro" e che "il diritto comunitario non vieta agli Stati membri di garantire con mezzi adeguati, l'osservanza di queste norme",
- M. considerando che l'obiettivo della direttiva relativa al distacco dei lavoratori (offrire un clima di leale concorrenza e misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori) è importante, in un'epoca in cui la prestazione transnazionale di servizi è in crescita, per la protezione dei lavoratori interessati, pur nel rispetto del quadro di riferimento del diritto del lavoro e delle relazioni industriali degli Stati membri,
- N. considerando che, stando alla direttiva relativa al distacco dei lavoratori, le leggi degli Stati membri devono definire il nucleo di norme obbligatorie per la protezione minima dei lavoratori distaccati nel paese ospite, senza impedire l'applicazione di condizioni di lavoro più favorevoli ai lavoratori,
- O. considerando che l'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva relativa al distacco dei lavoratori concede la possibilità di applicare la direttiva attraverso la legislazione oppure attraverso contratti collettivi dichiarati universalmente applicabili o applicabili in via generale a tutte le imprese del settore interessato aventi simili caratteristiche oppure conclusi dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale e

applicati in tutto il territorio nazionale; la Corte di giustizia delle Comunità europee ammette inoltre che, visto che la finalità della direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori non è di armonizzare i sistemi per la determinazione delle condizioni normative e contrattuali di lavoro, gli Stati membri sono liberi di optare a livello nazionale per un sistema non esplicitamente figurante fra quelli indicati nella direttiva sul distacco dei lavoratori,

- P. considerando che il nucleo delle disposizioni dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva relativa al distacco dei lavoratori è composto da norme internazionali obbligatorie che gli Stati membri hanno concordato in comune; constata che le disposizioni in materia di ordine pubblico di cui all'articolo 3, paragrafo 10, sono costituite anch'esse da norme internazionali obbligatorie, ma sono strutturate in modo che gli Stati membri le possano definire nella legislazione nazionale; osserva inoltre che il ricorso all'articolo 3, paragrafo 10, è importante affinché lo Stato membro possa prendere in considerazione una serie di problematiche legate al mercato del lavoro, alla politica sociale e ad altri aspetti, compresa la protezione dei lavoratori, rispettando al contempo il principio della parità di trattamento,
- Q. considerando che la mobilità dei lavoratori ha grandemente contribuito all'occupazione, alla prosperità e all'integrazione europea, dando ai cittadini nuove opportunità di sviluppare le proprie conoscenze e la propria esperienza e al tempo stesso di conseguire migliori standard di vita,
- R. considerando che l'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto di contrattazione collettiva e di azione collettiva,
- S. considerando che l'applicazione e l'esecuzione delle disposizioni della direttiva relativa al distacco dei lavoratori sono essenziali per raggiungere i suoi obiettivi, in particolare il rispetto degli accordi raggiunti attraverso la contrattazione collettiva negli Stati membri,
- T. considerando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, sui servizi nel mercato interno¹ stabilisce chiaramente che la stessa non sostituisce la direttiva relativa al distacco dei lavoratori né pregiudica l'applicazione della stessa,
- U. considerando che ai fini della libera circolazione delle merci, la seguente clausola (conosciuta come "clausola Monti") è stata inclusa nel regolamento (CE) n. 2679/98² del Consiglio, articolo 2: "Il presente regolamento non può essere interpretato in modo tale da pregiudicare in qualsiasi modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri, compreso il diritto o la libertà di sciopero. Tali diritti possono includere il diritto o la libertà di adottare altre azioni contemplate dagli specifici sistemi che regolano le relazioni industriali negli Stati membri",
- V. Considerando che l'articolo 1, paragrafo 7 della direttiva Servizi prevede che: "La presente direttiva non pregiudica l'esercizio dei diritti fondamentali quali riconosciuti dagli Stati membri e dal diritto comunitario, né il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi e di intraprendere azioni sindacali in conformità del diritto e delle prassi

¹ GU L 376 del 27.12.2006, pag. 36.

² GU L 337 del 12.12.1998, pag. 8.

nazionali che rispettano il diritto comunitario",

- W. considerando che il Consiglio europeo ha definito i principi per la creazione di modelli per il mercato del lavoro che, oltre a un livello elevato di sicurezza, sono dotati anche di un'elevata flessibilità (il cosiddetto modello di flessicurezza) che riconosce che un aspetto importante del modello di flessicurezza può essere rappresentato da parti sociali forti, con un margine significativo per la contrattazione collettiva,
- X. considerando che compete alla Corte di giustizia delle Comunità europee interpretare il diritto comunitario e, alla luce dei diritti e delle libertà fondamentali, assicurare il rispetto dell'interpretazione e dell'applicazione del trattato CE,
- Y. considerando che compete ai tribunali nazionali accertare, caso per caso, se siano soddisfatti i criteri che consentono la limitazione delle libertà fondamentali e la loro compatibilità con il diritto comunitario,
- Z. considerando che il diritto di intraprendere azioni collettive e di concludere contratti collettivi è un diritto fondamentale che costituisce parte integrante dei principi generali del diritto comunitario; considerando che, in tale contesto, è inaccettabile che la Corte di giustizia delle Comunità europee, basandosi su una dichiarazione del Consiglio e della Commissione del 24 settembre 1996, non approvata dal Parlamento nella sua qualità di colegislatore, consideri in maniera restrittiva i concetti di "disposizioni di politica pubblica" e "disposizioni nazionali fondamentali per l'ordine politico" soltanto come norme vincolanti stabilite per legge,
- AA. considerando che la sentenza Albany (C-67/96) relativa alle leggi in materia di concorrenza ha attribuito ai sindacati un notevole margine di discrezione per quanto riguarda le questioni legate al mercato del lavoro,
- AB. considerando che è stata rilevata una divergenza di opinioni e interpretazioni in seno alla Corte di giustizia delle Comunità europee, nonché tra la Corte stessa e il suo Avvocato generale, nell'ambito di varie cause sulla direttiva relativa al distacco dei lavoratori, in particolare la C-341/05 Laval¹ e la C-346/06 Rüffert²; considerando che quando vi sono divergenze di opinione e di interpretazione, può essere opportuno chiarire l'equilibrio tra diritti e libertà fondamentali,
- AC. considerando che la scelta della base giuridica della direttiva sul distacco dei lavoratori si basa sull'assunto che i lavoratori distaccati non fanno ingresso nel mercato del lavoro del paese ospitante; che l'assenza di termini per essere considerato come lavoratore "distaccato", unita al frequente utilizzo di un'ampia nozione di distacco di lavoratori, mostrano che i lavoratori distaccati finiscono sovente per entrare nel mercato del lavoro del paese ospitante,

1. sottolinea che la libertà di fornire servizi è una pietra angolare del progetto europeo;

¹ Sentenza della Corte di giustizia del 18 dicembre 2007 nella causa C-341/05 *Laval un Partneri Ltd* [2007] RGC I-11767 (causa *Laval*).

² Sentenza della Corte di giustizia del 3 aprile 2008 nella causa C-346/06 *Rüffert*, non ancora pubblicata nella RGC (cfr. GU C 128 del 24.5.2008, pag. 9).

reputa tuttavia che tale aspetto debba essere temperato con i diritti fondamentali, con gli obiettivi sociali sanciti dai trattati e con il diritto dei governi e delle parti sociali di garantire la non discriminazione e la parità di trattamento nonché con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; rammenta che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto alla contrattazione collettiva e all'azione collettiva e che la parità di trattamento è un altro principio fondamentale dell'Unione europea

2. è del parere che qualunque cittadino UE dovrebbe avere il diritto di lavorare in qualunque luogo dell'Unione europea beneficiando del diritto alla parità di trattamento; deplora pertanto che tale diritto non sia applicato uniformemente nell'Unione; è altresì del parere che le disposizioni transitorie ancora in vigore debbano formare oggetto di una rigorosa revisione da parte della Commissione per determinare se esse siano veramente necessarie per impedire distorsioni sui mercati nazionali del lavoro, e che, qualora tale necessità non sia accertata, esse debbano essere abrogate al più presto possibile;
3. sottolinea che la libertà di fornire servizi non è in contrasto né è di rango superiore rispetto al diritto fondamentale delle parti sociali di promuovere il dialogo sociale, in particolare visto che si tratta di un diritto costituzionale sancito in vari Stati membri; sottolinea inoltre che la clausola “Monti” intende tutelare questi diritti costituzionali fondamentali in relazione al mercato interno; rammenta al tempo stesso che la libertà di circolazione dei lavoratori è una della quattro libertà del mercato interno;
4. accoglie positivamente il trattato di Lisbona e il fatto che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sarà giuridicamente vincolante; constata che ciò comprenderebbe il diritto dei sindacati di negoziare e concludere contratti collettivi ai livelli opportuni e, in caso di conflitti di interesse, di intraprendere azioni collettive, comprese le azioni di sciopero, per difendere i loro interessi;
5. sottolinea che la libertà di prestare servizi non è di rango superiore rispetto ai diritti fondamentali che figurano nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e in particolare al diritto dei sindacati di intraprendere azioni di lotta, un diritto che è oltretutto in vari Stati membri garantito dalla costituzione; sottolinea pertanto che le pronunzie della Corte di giustizia delle Comunità europee nelle cause Rüffert, Laval e Viking dimostrano la necessità di chiarire che le libertà economiche codificate dai trattati vanno interpretate in modo da non ledere l'esercizio dei diritti sociali fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e dal diritto comunitario, fra cui il diritto di negoziare, concludere ed applicare gli accordi collettivi e di ricorrere all'azione collettiva, e in modo da non limitare l'autonomia delle parti sociali che esercitano tali diritti fondamentali per promuovere gli interessi e la tutela dei lavoratori;
6. sottolinea che la direttiva relativa al distacco dei lavoratori consente alle autorità pubbliche e alle parti sociali di stabilire condizioni di lavoro e di impiego più favorevoli ai lavoratori, conformemente alle varie tradizioni negli Stati membri;
7. rimarca che il considerando 22 della direttiva relativa al distacco dei lavoratori afferma che detta direttiva lascia impregiudicate le disposizioni di legge degli Stati membri in materia di azioni collettive per la difesa degli interessi di categoria, come stabilisce l'articolo 137, paragrafo 5, del trattato CE;

8. sottolinea pertanto la necessità di salvaguardare e di rafforzare la parità di trattamento, la parità di retribuzione a parità di lavoro nel medesimo posto di lavoro per le donne e per gli uomini, come prescritto dagli articoli 39 e 12 del trattato CE; ritiene che nel quadro della libertà di prestazione di servizi o di stabilimento, la cittadinanza del datore di lavoro, dei dipendenti o dei lavoratori distaccati non può giustificare ineguaglianze nelle condizioni normative, retributive o nell'esercizio dei diritti fondamentali, come il diritto di sciopero;
9. mette in evidenza l'importanza di prevenire gli effetti negativi sui modelli del mercato del lavoro già in grado di unire un elevato grado di flessibilità a un elevato livello di sicurezza e, al contrario, di promuovere ulteriormente tale approccio;

Impatto generale

10. osserva che l'effetto orizzontale di talune disposizioni del trattato CE dipende dal soddisfacimento di condizioni precise, tra cui la condizione che tali disposizioni conferiscano diritti a un soggetto che abbia interesse al rispetto degli obblighi in questione; esprime la propria preoccupazione che nelle specifiche circostanze che caratterizzano le sentenze emesse di recente dalla Corte di giustizia, l'effetto orizzontale dell'articolo 43 del trattato CE è stato debitamente identificato e ritiene che ciò possa comportare un aumento delle cause presentate alla Corte;
11. si compiace del fatto che, conformemente ai principi e alle tradizioni dell'Unione europea, molti Stati membri, cooperando con le parti sociali, abbiano messo a punto elevati standard in materia di condizioni di lavoro, che migliorano il benessere di tutti i lavoratori e rafforzano la crescita economica e la competitività;
12. è convinto che nella direttiva relativa al distacco dei lavoratori e nella direttiva Servizi l'intenzione del legislatore sia incompatibile con interpretazioni che possono favorire una concorrenza sleale fra imprese; constata che le imprese che sottoscrivono e seguono contratti collettivi potrebbero incorrere in svantaggi concorrenziali rispetto alle imprese che si rifiutano di agire in tal modo;
13. è altresì del parere che la libertà di prestare servizi transfrontalieri nel mercato interno sia ulteriormente rafforzata assicurando che i fornitori nazionali ed esteri siano confrontati a condizioni economiche e di mercato del lavoro analoghe a quelle del luogo di prestazione dei servizi;
14. promuove attivamente la concorrenza basata sulla conoscenza e l'innovazione, come stabilito dalla strategia di Lisbona;
15. contesta l'introduzione del principio di proporzionalità per azioni contro le imprese che, richiamandosi al diritto di stabilimento o al diritto di fornire servizi oltre i confini, minano deliberatamente le condizioni di lavoro; ritiene che non dovrebbe esistere alcun dubbio circa il diritto di ricorrere alle azioni collettive per sostenere la parità di trattamento e garantire condizioni di lavoro dignitose;
16. sottolinea che le libertà economiche dell'Unione europea non possono essere interpretate nel senso di garantire alle imprese il diritto di aggirare o eludere le disposizioni nazionali di legge e le prassi in materia previdenziale e di lavoro oppure di imporre una sleale

concorrenza sul piano delle condizioni retributive e normative; ritiene pertanto che le azioni transfrontaliere delle imprese che rischiano di compromettere le condizioni retributive e contrattuali del paese ospitante debbano essere proporzionate e non possano giustificarsi automaticamente con le disposizioni del trattato relative, ad esempio, alla libera circolazione dei servizi o alla libertà di stabilimento;

17. sottolinea che il diritto europeo deve rispettare il principio di non discriminazione; accentua ulteriormente il fatto che il legislatore comunitario deve assicurare che non siano frapposti ostacoli agli accordi collettivi, ad esempio a quelli che stabiliscono la parità di retribuzione per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro nazionalità o da quella del loro datore in lavoro, nel luogo in cui viene fornito il servizio, o alle azioni sindacali a sostegno di tali accordi, fatto che è conforme alla normativa o alla prassi nazionale;
18. riconosce che le sentenze della Corte di giustizia della Comunità europee nelle cause Laval, Rüffert e Lussemburgo hanno destato talune gravi preoccupazioni circa l'interpretazione da dare alle direttive di armonizzazione minima.
19. rileva che le considerazioni sociali cui fanno riferimento gli articoli 26 e 27 della direttiva 2004/18/CE permettono agli Stati membri di instaurare un'equa concorrenza stabilendo termini e condizioni di occupazione che vanno oltre le regole obbligatorie in materia di protezione minima;
20. è del parere che la base giuridica limitata della libera circolazione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori possa portare a interpretare la direttiva come invito esplicito alla concorrenza sleale in materia di condizioni retributive e normative; pertanto, ritiene che la base giuridica della direttiva relativa al distacco dei lavoratori debba essere ampliata, al fine di includere un riferimento alla libera circolazione dei lavoratori;
21. mette in evidenza che la situazione attuale potrebbe comportare il fatto che i lavoratori nei paesi ospitanti si sentano messi sotto pressione dalla spinta all'abbassamento dei salari; occorre pertanto garantire, in tutti gli Stati membri, un'applicazione coerente della direttiva sul distacco dei lavoratori;
22. rammenta che nove Stati membri hanno ratificato la Convenzione OIL n. 94 sulle clausole del lavoro (appalti pubblici); si rammarica che anche in sede giurisprudenziale non si tenga adeguatamente in considerazione la convenzione OIL n. 94 e teme che la sua applicazione negli Stati membri interessati possa contrastare con l'applicazione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori; invita la Commissione a fare quanto prima luce su tale situazione e a continuare a promuovere la ratifica della convenzione per un ulteriore sviluppo delle clausole sociali nei regolamenti che disciplinano gli appalti pubblici, ossia uno degli obiettivi della direttiva in materia di appalti pubblici;
23. constata che non è stato riconosciuto che, secondo le convenzioni OIL n. 87 e n. 98, le limitazioni al diritto di azione collettiva e ai diritti fondamentali possono essere giustificate soltanto da motivi di salute, di ordine pubblico e da altri fattori analoghi;

Richieste

24. invita tutti gli Stati membri ad applicare correttamente la direttiva relativa al distacco dei

lavoratori; sottolinea che la legislazione del mercato del lavoro e le regole concernenti la negoziazione di contratti collettivi rientrano fra le competenze degli Stati membri e delle parti sociali; fa a tal riguardo notare che spetta agli Stati membri migliorare e utilizzare pienamente le misure di prevenzione, controllo e applicazione, nel rispetto del principio di sussidiarietà;

25. ritiene che l'attuale normativa comunitaria presenti lacune e incongruenze e si sia pertanto prestata a interpretazioni della direttiva relativa al distacco dei lavoratori che il legislatore comunitario non aveva previsto; egli mirava ad un giusto equilibrio fra la libertà di prestazione di servizi e la tutela dei diritti dei lavoratori; invita la Commissione ad elaborare le necessarie proposte legislative volte a prevenire conflitti di interpretazione nel futuro;
26. accoglie pertanto positivamente la dichiarazione della Commissione del 3 aprile 2008, in cui afferma chiaramente che continuerà a contrastare il *dumping* sociale e sottolinea che la libertà di prestare servizi non contrasta e non ha un rango superiore rispetto a diritti fondamentali di sciopero e di iscriversi al sindacato; sostiene l'applicazione senza indugio delle conclusioni del Consiglio, del 9 giugno 2008, per rimediare a carenze nell'applicazione, prevenire ulteriori situazioni problematiche e abusi e per instaurare un clima di reciproca fiducia; invita al Commissione e gli Stati membri a intensificare la cooperazione fra Stati membri, autorità nazionali e Commissione per quanto riguarda i controlli e lo scambio di pratiche migliori; reputa che tale sia un modo efficace per combattere gli abusi;
27. si compiace che la Commissione abbia comunicato di essere disposta a riesaminare l'impatto del mercato interno sui diritti del lavoro e i contratti collettivi;
28. suggerisce che tale riesame non dovrebbe escludere una parziale revisione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori, con particolare attenzione alle questioni relative alle condizioni di lavoro applicabili, ai livelli salariali, al principio della parità di trattamento dei lavoratori nel contesto della libera circolazione dei servizi, al rispetto di modelli di lavoro diversi e alla durata del distacco;
29. ritiene che l'esercizio dei diritti fondamentali, quale riconosciuto negli Stati membri, nelle convenzioni dell'OIL e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compreso il diritto di negoziare, concludere e applicare accordi collettivi e il diritto di organizzare azioni sindacali, non debbano essere messi in questione;
30. sottolinea che deve essere assolutamente chiaro che la direttiva relativa al distacco dei lavoratori non vieta agli Stati membri e alle parti sociali di chiedere condizioni più favorevoli per un trattamento paritario dei lavoratori e che è certo che la normativa comunitaria può essere applicata in base a tutti i modelli di mercato del lavoro;
31. invita la Commissione ad applicare le decisioni del Consiglio concernenti l'urgente creazione di un sistema elettronico per lo scambio di informazione, che potrebbe permettere agli Stati membri di contrastare gli abusi con maggiore efficacia;
32. chiede agli Stati membri e alla Commissione di adottare misure idonee a contrastare gli abusi, in particolare le società fittizie (le cd. "letterbox companies"), ossia imprese non

impegnate in nessuna attività significativa nel paese di origine, ma che sono state create, talvolta direttamente dall'imprenditore principale, nel paese ospitante con il solo obiettivo di esercitarvi un'attività e di eludere la piena applicazione delle norme di tale paese, in particolare per quanto riguarda le condizioni salariali e di lavoro; invita la Commissione a stabilire norme chiare per combattere le società fittizie e un codice di condotta per le imprese, in base alla direttiva Servizi;

33. ribadisce che i diritti sociali fondamentali non sono subordinati ai diritti economici in una gerarchia di libertà fondamentali; chiede pertanto un riesame, nell'abito del diritto primario, dell'equilibrio fra diritti fondamentali e libertà sociali, onde contribuire a evitare una competizione a favore di standard sociali più bassi;
34. si compiace della posizione comune del Consiglio su una nuova direttiva dell'Agenzia temporanea che consentirebbe un trattamento non discriminatorio fin dal primo giorno di assunzione, fatto salvo un accordo diverso delle parti sociali;
35. invita la Commissione a presentare la tanto attesa Comunicazione sulla contrattazione collettiva transnazionale in cui si proponga l'istituzione di un quadro giuridico per gli accordi collettivi transnazionali;

o

o o

36. incarica il proprio Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione e ai parlamenti degli Stati membri.

MOTIVAZIONE

Introduzione

Nel dicembre 2007, la Corte di giustizia europea (CGE) ha pronunciato due sentenze che riguardavano il bilanciamento operato dall'UE tra gli obiettivi economici e quelli sociali del trattato. *La causa Viking* riguarda un'azione collettiva relativa al cambio di bandiera di una nave dalla Finlandia all'Estonia. Nella causa *Laval*, un sindacato svedese, attraverso un'azione collettiva, aveva cercato di costringere un fornitore di servizi lettone a firmare un contratto collettivo relativo alla sua prestazione dei servizi in Svezia.

Nell'aprile 2008, la CGE ha pronunciato un altro verdetto nella causa *Rüffert*. La causa riguardava il diritto delle pubbliche autorità, all'atto dell'aggiudicazione degli appalti pubblici, di chiedere che le imprese partecipanti si impegnassero a pagare retribuzioni in linea con le tariffe già concordate con la contrattazione collettiva nel luogo dei lavori, oppure se tale comportamento potesse essere messo fuori legge in quanto limitazione alla libertà di prestare servizi ai sensi dell'articolo 49 del trattato.

La relazione si concentra sulle conseguenze di principio delle sentenze e non sui problemi nazionali di attuazione, che dovrebbero essere affrontati tempestivamente a livello nazionale.

Principi

La prima parte della relazione affronta la questione dei principi guida del mercato interno e del necessario equilibrio tra libertà di circolazione dei servizi e diritti dei lavoratori.

Tutti devono beneficiare del diritto di lavorare in qualunque parte nell'Unione europea ed è deplorabile che tale diritto non sia applicato uniformemente nell'UE. Tuttavia, ciò deve essere temperato ai diritti fondamentali e alla possibilità dei governi e dei sindacati di garantire la non discriminazione e la parità di trattamento. Non è possibile far finta di non vedere quando i lavoratori migranti sono pagati meno dei lavoratori nazionali, e mandare così il messaggio che quei lavoratori valgono meno dei lavoratori nazionali che svolgono le medesime mansioni. È nell'interesse di tutti che i lavoratori beneficino delle stesse condizioni, indipendentemente dal fatto che siano cittadini del luogo o migranti. **Pertanto la parità di trattamento e la parità di retribuzione a parità di lavoro dovrebbe costituire il principio guida in ogni frangente.**

Effetti della sentenza della Corte di giustizia

La direttiva relativa al distacco dei lavoratori

Tradizionalmente, la direttiva sul distacco dei lavoratori è stata interpretata nel senso di costituire una direttiva *minima*, ossia di definire il "nocciolo duro" delle condizioni di lavoro minime che gli Stati membri devono garantire, anche ai lavoratori temporanei stranieri. Tuttavia, tale direttiva non esclude i sistemi che garantiscono una protezione maggiore. I motivi alla base di tale interpretazione sono da individuarsi principalmente nell'articolo 3, paragrafo 7 della direttiva "*I paragrafi da 1 a 6 non ostano all'applicazione di condizioni che siano più favorevoli ai lavoratori.*".

Tale percezione è però muta con la sentenza *Laval*, in cui la Corte afferma all'articolo 3, paragrafo 7 della direttiva relativa al distacco dei lavoratori: "*Più specificamente, detta disposizione non può essere interpretata nel senso che consenta allo Stato membro ospitante*

di subordinare l'effettuazione di una prestazione di servizi sul suo territorio al rispetto di condizioni di lavoro e di occupazione che vadano al di là delle norme imperative di protezione minima". La sentenza afferma inoltre che la direttiva relativa al distacco dei lavoratori definisce il livello di protezione di cui lo Stato membro ospitante **"ha il diritto di pretendere il rispetto da parte delle imprese stabilite in altri Stati membri"** (grassetto del relatore) (paragrafo 80) e prosegue nel paragrafo successivo "il livello di protezione che deve essere garantito ai lavoratori distaccati sul territorio dello Stato membro ospitante è limitato, in linea di principio, a quello previsto dall'art. 3, n. 1, primo comma, lett. a) g), della direttiva 96/71". Quello che lo Stato membro ospitante può imporre a un'azienda in visita si limita pertanto al nucleo della direttiva relativa al distacco dei lavoratori, e a null'altro. In altre parole, quella che veniva considerata una direttiva minima si è tramutata in una direttiva massima.

Nel ragionamento seguito nella sentenza, il tribunale ha *abolito*, a fini pratici, l'articolo 3, paragrafo 7, che ammette condizioni più favorevoli. Pertanto, i contratti nazionali in materia di retribuzione possono subire limitazioni per i lavori distaccati. Tale interpretazione viene ulteriormente sviluppata e spiegata nella causa Rüffert. Al paragrafo 32, la Corte spiega che la retribuzione normale in Niedersachsen "non può essere considerata una condizione di lavoro e di occupazione più favorevole ai lavoratori ai sensi dell'art. 3, n. 7, della direttiva 96/71". La Corte continua spiegando che "tale interpretazione finirebbe per privare di effetto utile la direttiva in esame (sentenza Laval un Partneri, cit., punto 80)." In altre parole, la direttiva non può essere interpretata in modo letterale dato che ciò contrasterebbe con l'obiettivo della direttiva la quale, secondo la Corte, consiste nel favorire la libertà di prestare servizi e non la protezione dei lavoratori.

Equilibrio tra libertà di circolazione dei servizi e diritto fondamentale di sciopero

Nelle cause CGE Viking e Laval, la Corte di giustizia europea ha introdotto un effetto orizzontale diretto degli articoli 43 e 49, che può essere fatto valere dai datori di lavoro e dai prestatori di servizi per contestare contratti collettivi e azioni sindacali con effetto transfrontaliero. L'autonomia della contrattazione collettiva rispetto alle regole in materia di concorrenza non viene quindi estesa al settore della libertà di circolazione. Ciò comporta i seguenti rischi: le relazioni industriali negli Stati membri potrebbero essere oggetto di un controllo giuridico; incertezza nelle relazioni industriali; "ondata" di cause per la CGE. Qualunque società coinvolta in una controversia transnazionale ha l'opportunità di utilizzare questa sentenza contro le azioni sindacali, affermando che sono "sproporzionate".

La sentenza afferma che il diritto di sciopero costituisce un diritto fondamentale, ma non quanto le disposizioni UE in materia di libera circolazione. Ciò potrebbe portare a una concorrenza in materia salariale e rendere più difficoltoso per i sindacati garantire la parità di trattamento.

Richieste

Dato che queste sentenze hanno dimostrato che la normativa attuale non è sufficiente per creare un equilibrio tra la libertà di fornire servizi e diritti dei lavoratori, è necessario intervenire immediatamente per contrastare i possibili effetti negativi a livello sociale, economico e politico delle sentenze della Corte di giustizia.

Sarebbe opportuno valutare le seguenti modifiche:

- procedere al riesame della direttiva relativa al distacco dei lavoratori;

- riassumere le clausole sociali della direttiva Monti e della direttiva Servizi in una clausola sociale nel diritto primario o in un accordo interistituzionale;
- approvare immediatamente la direttiva sui lavoratori temporanei, nella quale si chiarisce che ai lavoratori temporanei si applicano le stesse regole previste per i lavoratori assunti direttamente dall'impresa;
- adottare misure idonee a contrastare le società fittizie (le cd. "letterbox companies") ossia imprese non impegnate in nessuna attività significativa nel paese di origine, ma create, talvolta anche direttamente dall'appaltatore principale, all'unico scopo di offrire "servizi" nel paese di accoglienza ed evitare così la piena applicazione delle norme e dei regolamenti del paese di accoglienza, soprattutto per quanto attiene alle retribuzioni e alle condizioni di lavoro.

17.9.2008

PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulle sfide per gli accordi collettivi nell'Unione europea
(2008/2085(INI))

Relatore per parere (*): Tadeusz Zwiefka

(*) Commissioni associate – articolo 47 del regolamento

SUGGERIMENTI

La commissione giuridica invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- A. considerando il riconoscimento, nel trattato istitutivo della Comunità europea, del carattere di riferimento essenziale, per il diritto e la prassi dell'UE, dei diritti fondamentali stabiliti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalle costituzioni degli Stati membri, oltre che da diversi trattati e convenzioni internazionali,
- B. considerando che il trattato istitutivo della Comunità europea definisce numerosi principi e considerando altresì che una delle principali attività della Comunità è data da un mercato interno caratterizzato dall'abolizione tra gli Stati membri degli ostacoli che si frappongono alla libera circolazione dei beni, delle persone, dei servizi e dei capitali, oltre che dalla politica in ambito sociale,
- C. considerando altresì che uno di tali principi è il riconoscimento dei diritti costituzionali di base dei cittadini, ivi incluso il diritto di formare sindacati, di scioperare e di negoziare contratti collettivi,
- D. considerando che tra i principi fondamentali del mercato interno possiamo citare la libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi,
- E. considerando che, ai sensi dell'articolo 39 del trattato istitutivo della Comunità europea, la libera circolazione dei lavoratori implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità tra i lavoratori degli Stati membri in materia di occupazione, retribuzione

e altre condizioni di lavoro,

- F. considerando che il diritto di intraprendere azioni collettive e di concludere contratti collettivi è un diritto fondamentale che costituisce parte integrante dei principi generali del diritto comunitario, considerando che, in tale contesto, è inaccettabile che la Corte di giustizia, basandosi su una dichiarazione del Consiglio e della Commissione del 24 settembre 1996 non approvata dal Parlamento europeo nella sua qualità di colegislatore, consideri in maniera restrittiva i concetti di "disposizioni di politica pubblica" e "disposizioni nazionali fondamentali per l'ordine politico" soltanto come norme vincolanti stabilite per legge,
- G. considerando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a) della direttiva sui servizi stabilisce chiaramente che la stessa non sostituisce la direttiva 96/71/CE¹ relativa al distacco dei lavoratori né pregiudica l'applicazione della stessa,
- H. considerando che le restrizioni alle libertà fondamentali sono ammesse dal trattato CE a condizione che perseguano obiettivi legittimi compatibili con il trattato, siano giustificate da ragioni prevalenti di interesse pubblico, siano idonee al conseguimento degli obiettivi perseguiti e non superino i limiti di quanto necessario a raggiungere tali obiettivi; considerando altresì, che in base all'articolo 53 della Carta dei diritti fondamentali, eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla Carta stessa possono essere apportate solo laddove rispettino il principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui,
- I. considerando che compete alla Corte di giustizia interpretare il diritto comunitario e assicurare il rispetto dell'interpretazione e dell'applicazione del trattato CE,
- J. considerando che compete ai tribunali nazionali accertare, caso per caso, se i criteri che consentono la limitazione delle libertà fondamentali compatibilmente con il diritto comunitario siano soddisfatti,
- K. considerando che l'applicazione e l'esecuzione delle disposizioni della direttiva relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi sono essenziali per garantire i suoi obiettivi, in particolare il rispetto degli accordi raggiunti attraverso la contrattazione collettiva negli Stati membri,
- L. considerando che è stata rilevata una divergenza di opinioni e interpretazioni in seno alla Corte di giustizia nonché tra la Corte stessa e gli avvocati generali nell'ambito di varie cause sulla direttiva relativa al distacco dei lavoratori, in particolare la C-341/05 *Laval*² e la C-346/06 *Rüffert*³; considerando che quando vi sono divergenze di opinioni e di interpretazioni, può essere opportuno chiarire la situazione alla luce dell'equilibrio tra

¹ Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).

² Sentenza della Corte di giustizia del 18 dicembre 2007 nella causa C-341/05 *Laval un Partneri Ltd* [2007] RGC I-11767 (causa *Laval*).

³ Sentenza della Corte di giustizia del 3 aprile 2008 nella causa C-346/06 *Rüffert*, non ancora pubblicata nella RGC (cfr. GU C 128 del 24.5.2008, pag. 9).

diritti e libertà fondamentali,

1. rileva che nessuna delle recenti sentenze della Corte di giustizia¹ influisce né sul contenuto dei contratti collettivi che potrebbero essere conclusi negli Stati membri, né sul diritto di concluderli;
2. sottolinea che, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, gli Stati membri non possono imporre norme minime in ambiti diversi da quelli previsti nella direttiva relativa al distacco dei lavoratori e che il contenuto di tali norme minime può avere origine soltanto da una fonte indicata dalla stessa direttiva;
3. sottolinea l'opportunità di garantire determinate condizioni di lavoro minime in caso di trasferimento di lavoratori all'interno dell'Unione europea;
4. osserva che norme nazionali che non tengano conto di contratti collettivi, indipendentemente dal loro contenuto, ai quali le imprese che distaccano lavoratori in un paese ospite sono già vincolati nello Stato membro di stabilimento, generano, come accertato dalla Corte di giustizia, discriminazioni nei confronti di tali aziende, nella misura in cui, ai sensi delle predette norme nazionali, le aziende siano trattate alla stregua delle imprese nazionali che non abbiano concluso un contratto collettivo;
5. riconosce che, come chiaramente affermato dalla Corte di giustizia nelle cause *Laval e Viking*, il diritto di intraprendere azioni collettive rientra nell'ambito del diritto comunitario, in particolare degli articoli 43 e 49 del trattato CE, e deve quindi essere giustificato da un motivo prevalente di interesse pubblico, deve essere proporzionato e deve ricorrere a mezzi adeguati che non vadano al di là di quanto necessario; sottolinea in tale contesto che, conformemente alle sentenze della Corte di giustizia, il diritto di intraprendere azioni collettive a tutela dei lavoratori può costituire tale motivo prevalente;
6. osserva che l'effetto orizzontale di talune disposizioni del trattato CE dipende dal soddisfacimento di condizioni precise, tra cui la condizione che tali disposizioni conferiscano diritti a un soggetto che abbia interesse al rispetto degli obblighi così stabiliti; esprime la propria preoccupazione che nelle specifiche circostanze che caratterizzano le cause su cui la Corte di giustizia si è recentemente pronunciata, l'effetto orizzontale dell'articolo 43 del trattato CE è stato debitamente identificato e ritiene che ciò possa comportare un aumento delle cause presentate alla Corte;
7. invita gli Stati membri a garantire l'idonea applicazione ed esecuzione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori; invita la Commissione a fornire orientamenti opportuni agli Stati membri in merito all'attuazione, applicazione ed esecuzione di tale direttiva;
8. accoglie positivamente a tale proposito la raccomandazione della Commissione del 3 aprile 2008² e le conclusioni del Consiglio del 9 giugno 2008³ sul rafforzamento della

¹ Vedasi, oltre alle già citate sentenze *Laval e Rüppert*, la sentenza della Corte di giustizia dell'11 dicembre 2007 nella causa C-438/05 *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union* [2007] RGC I-10779 (causa *Viking*).

² GU C 85 del 4.4.2008, pag. 1 e GU C 89 del 10.4.2008, pag. 18.

³ Non ancora pubblicate nella GU.

cooperazione amministrativa nel contesto del distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;

9. invita la Commissione ad adottare misure idonee nei confronti degli Stati membri che in questo settore non applicano il diritto comunitario conformemente all'interpretazione della Corte di giustizia.

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione	9.9.2008
Esito della votazione finale	+: 24 -: 0 0: 0
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Marek Aleksander Czarnecki, Bert Doorn, Monica Frassoni, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Manuel Medina Ortega, Hartmut Nassauer, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Strojž, Rainer Wieland, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Vicente Miguel Garcés Ramón, Jean-Paul Gauzès, Georgios Papastamkos, Gabriele Stauner, Jacques Toubon, Ieke van den Burg
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Renate Weber

16.7.2008

PARERE DELLA COMMISSIONE PER IL MERCATO INTERNO E LA PROTEZIONE DEI CONSUMATORI

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulle sfide per gli accordi collettivi nell'UE
(2008/2085(INI))

Relatrice per parere: on. Małgorzata Handzlik

SUGGERIMENTI

La commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- A. considerando che il diritto di azione collettiva è riconosciuto come diritto fondamentale nei principi generali del diritto comunitario e che la Corte di Giustizia europea ha confermato tale diritto,
- B. considerando che il principio della libera circolazione dei servizi, in quanto elemento essenziale del mercato interno, così come importanti obiettivi dell'Unione, quali la promozione del progresso economico e sociale e il rafforzamento della coesione economica e sociale, sono al centro dell'integrazione europea e che quindi tale libertà deve in ogni caso essere compatibile con il diritto delle parti sociali alla contrattazione collettiva,
 - 1. sottolinea la necessità di preservare l'equilibrio fra la libertà di fornire servizi e la libertà di stabilimento, garantendo un quadro regolamentare per la protezione dei lavoratori;
 - 2. osserva, tenuto conto delle sentenze della Corte di giustizia europea, che l'imposizione di condizioni di lavoro ai lavoratori distaccati da parte di fornitori di servizi provenienti da altri Stati membri - il che non è richiesto né consentito dalla direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco di

lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi¹ - o l'obbligo per i fornitori di servizi di avviare trattative con i sindacati su dette condizioni di lavoro, comporta una restrizione ingiustificata della libertà di fornire servizi; ritiene pertanto che le azioni collettive non debbano avere lo scopo di imporre condizioni di lavoro che vanno oltre quanto previsto dalla direttiva 96/71/CE e risultano non abbastanza precise e accessibili;

3. segnala quanto sia importante che nel mercato europeo del lavoro le regole siano trasparenti e uguali per tutti, pur osservando che le diverse tradizioni politiche impediscono un modello unico di mercato del lavoro; ritiene che nei casi in cui taluni Stati membri siano interessati in modo specifico, si dovrebbe procedere a una rigorosa valutazione d'impatto delle sentenze a livello nazionale di concerto con le parti sociali;
4. sottolinea che non vi è alcuna necessità di sottoporre a revisione le disposizioni della direttiva 96/71/CE prima di aver analizzato e chiarito a livello nazionale le vere sfide che si pongono ai vari modelli di accordi collettivi;
5. sottolinea che l'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71/CE consente ai lavoratori distaccati di fruire delle condizioni più favorevoli vigenti in patria durante il periodo di distacco in un altro paese;
6. ritiene che la corretta attuazione e osservanza delle disposizioni della direttiva 96/71/CE siano essenziali per garantire il raggiungimento degli obiettivi della direttiva, ovvero facilitare la prestazione di servizi garantendo l'adeguata protezione dei lavoratori, e assicurare il pieno rispetto degli accordi sui contratti collettivi esistenti negli Stati membri in cui i lavoratori sono distaccati nel quadro di detta direttiva;
7. invita gli Stati membri a porre rimedio alle carenze individuate nell'attuazione, nell'applicazione e nell'osservanza della direttiva 96/71/CE, semplificando le disposizioni e le procedure amministrative e organizzando una migliore cooperazione tra le amministrazioni nazionali; sollecita la Commissione ad adottare azioni appropriate nei confronti degli Stati membri che non applicano in tal senso il diritto comunitario;
8. invita la Commissione a fornire maggiore assistenza agli Stati membri e ai fornitori di servizi relativamente al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, tenendo in considerazione i principi guida della direttiva 96/71/CE e delle sentenze della Corte di Giustizia europea così da evitare ulteriori discrepanze nell'interpretazione di detta direttiva;
9. invita la Commissione a definire una posizione chiara sul diritto degli Stati membri di andare oltre il nucleo di norme del lavoro minime, qualora nel territorio in cui si svolge il lavoro siano generalmente applicabili norme più elevate.

¹ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione	15.7.2008
Esito della votazione finale	+: 20 -: 17 0: 0
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Gabriela Crețu, Mia De Vits, Janelly Fourtou, Martí Grau i Segú, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Anna Hedh, Eija-Riitta Korhola, Kurt Lechner, Lasse Lehtinen, Toine Manders, Catuscia Marini, Nickolay Mladenov, Catherine Neris, Bill Newton Dunn, Zita Pleštinská, Giovanni Rivera, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Leopold Józef Rutowicz, Salvador Domingo Sanz Palacio, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Eva-Britt Svensson, Jacques Toubon, Barbara Weiler, Marian Zlotea
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Emmanouil Angelakas, André Brie, Colm Burke, Giovanna Corda, Jan Cremers, Benoît Hamon, Joel Hasse Ferreira, Filip Kaczmarek, Manuel Medina Ortega, José Ribeiro e Castro, Olle Schmidt
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Dragoș Florin David, Jan Olbrycht

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione	22.9.2008
Esito della votazione finale	+: 38 -: 0 0: 5
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Gabriela Crețu, Petru Filip, Sepp Kusstatscher, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Anja Weisgerber
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Wolfgang Bulfon, Iratxe García Pérez, Helmut Kuhne, María Isabel Salinas García