

Bruxelles, 9 marzo 2016
(OR. en)

6987/16

**Fascicolo interistituzionale:
2016/0070 (COD)**

**SOC 144
EMPL 97
MI 142
COMPET 118
CODEC 279**

PROPOSTA

Origine:	Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	9 marzo 2016
Destinatario:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2016) 128 final
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO recante modifica della 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

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2016) 128 final.

All.: COM(2016) 128 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Strasburgo, 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

**recante modifica della 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**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

1.1. Motivi e obiettivi della proposta

La Commissione ha annunciato nei suoi orientamenti politici, e confermato nel suo programma di lavoro per il 2016, una revisione mirata della direttiva sul distacco dei lavoratori per contrastare le pratiche sleali e promuovere il principio che lo stesso lavoro nello stesso posto dovrebbe essere retribuito allo stesso modo.

Il distacco dei lavoratori svolge un ruolo centrale nel mercato interno, in particolare nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi. La direttiva 96/71/CE¹ (di seguito: "la direttiva") disciplina tre varianti di distacco: la prestazione diretta di servizi da parte di un'impresa nel quadro di un contratto di servizi, il distacco nel contesto di uno stabilimento o di una società appartenente allo stesso gruppo ("distacco infragruppo") e il distacco mediante la cessione temporanea di un lavoratore tramite un'agenzia interinale stabilita in un altro Stato membro.

L'UE ha istituito un mercato interno fondato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale (articolo 3, paragrafo 3, del TUE).

Il trattato sancisce il diritto delle imprese di prestare i loro servizi in altri Stati membri e dispone che "le restrizioni alla libera prestazione dei servizi all'interno dell'Unione sono vietate nei confronti dei cittadini degli Stati membri stabiliti in uno Stato membro che non sia quello del destinatario della prestazione" (articolo 56 TFUE). La libera prestazione dei servizi può essere limitata solo da norme legittimate da motivi imperativi di interesse generale, a condizione che siano giustificate, proporzionate e applicate in modo non discriminatorio.

Complessivamente nel 2014 (ultimi dati disponibili) vi sono stati oltre 1,9 milioni di distacchi nell'UE (che rappresentano lo 0,7% della forza lavoro totale dell'UE), con un aumento del 10,3% rispetto al 2013 e del 44,4% rispetto al 2010. La tendenza al rialzo è seguita a una certa stagnazione verificatasi nel corso degli anni 2009 e 2010.

La direttiva del 1996 definisce il quadro normativo dell'UE al fine di stabilire un equilibrio tra vari obiettivi: promuovere e facilitare la prestazione transfrontaliera di servizi, fornire tutela ai lavoratori distaccati e garantire la parità di condizioni tra concorrenti locali e stranieri. Essa stabilisce una serie fondamentale di condizioni di lavoro e di occupazione dello Stato membro ospitante, che sono vincolanti e devono essere applicate dai prestatori di servizi stranieri, tra cui (articolo 3, paragrafo 1, della direttiva): periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; durata minima delle ferie annuali retribuite; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela a favore di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

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).

La direttiva di applicazione del 2014² ha previsto strumenti nuovi e rafforzati per combattere e sanzionare le elusioni, la frode e le violazioni. Essa affronta i problemi causati dalle cosiddette "società di comodo" e aumenta la capacità degli Stati membri di monitorare le condizioni di lavoro e di far rispettare le norme applicabili. La direttiva elenca tra l'altro criteri qualitativi che caratterizzano l'esistenza di un legame effettivo tra il datore di lavoro e lo Stato membro di stabilimento, che possono essere utilizzati anche per determinare se una persona rientra nella definizione applicabile di lavoratore distaccato. La direttiva di applicazione prevede inoltre disposizioni volte a migliorare la cooperazione amministrativa tra le autorità nazionali competenti in materia di distacco. Ad esempio, essa prevede l'obbligo di rispondere alle richieste di assistenza da parte delle autorità competenti di altri Stati membri entro due giorni lavorativi in caso di richieste urgenti di informazioni ed entro 25 giorni lavorativi nei casi non urgenti. La direttiva contiene altresì un elenco di misure nazionali di controllo che gli Stati membri possono applicare nel monitorare il rispetto delle condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori distaccati, dispone che vi siano meccanismi di controllo e monitoraggio idonei ed efficaci e che le autorità nazionali effettuino ispezioni efficaci e adeguate nel loro territorio al fine di controllare e monitorare la conformità alle disposizioni e alle norme stabilite dalla direttiva 96/71/CE. L'effetto della direttiva dovrebbe concretizzarsi pienamente a partire dalla metà del 2016, in quanto gli Stati membri hanno tempo fino al 18 giugno 2016 per recepirla.

L'attuale iniziativa non riguarda le questioni trattate dalla direttiva di applicazione; essa si concentra piuttosto su questioni che non sono state affrontate dalla medesima e che attengono al quadro normativo dell'UE istituito dalla direttiva originaria del 1996. La direttiva riveduta sul distacco dei lavoratori e la direttiva di applicazione sono pertanto complementari tra loro e si rafforzano reciprocamente.

1.2. Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato

La Commissione si è prefissata di puntare a un mercato unico più profondo e più equo quale priorità tra le principali del suo mandato. La proposta di apportare modifiche mirate alla direttiva sul distacco dei lavoratori integra e completa le disposizioni di cui alla direttiva di applicazione, che va recepita entro il 18 giugno 2016.

Durante le consultazioni preparatorie condotte dalla Commissione con circa 300 portatori di interessi, in gran parte PMI, il 30% delle imprese che prestano servizi a livello transfrontaliero ha segnalato problemi connessi alle norme vigenti in materia di distacco dei lavoratori, quali obblighi amministrativi eccessivamente onerosi, burocrazia, diritti e infine obblighi di registrazione. Anche la mancanza di chiarezza delle norme del mercato del lavoro nel paese di destinazione è considerata un ostacolo importante alla prestazione di servizi transfrontalieri, soprattutto tra le PMI.

Allo stesso tempo la direttiva sul distacco dei lavoratori è alla base delle iniziative a favore del settore del trasporto su strada annunciate dalla Commissione nel suo

² Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11).

programma di lavoro per il 2016. Tali misure mirano, in particolare, a migliorare ulteriormente le condizioni socioprofessionali dei lavoratori del trasporto su strada, promuovendo al contempo la prestazione equa ed efficiente dei servizi di trasporto su strada. I due milioni di lavoratori impegnati nelle attività del trasporto internazionale su strada esercitano regolarmente un'attività sul territorio di Stati membri diversi per brevi periodi di tempo. In tale contesto le iniziative future per il settore del trasporto su strada dovrebbero contribuire a migliorare la chiarezza e il rispetto delle norme applicabili ai contratti di lavoro nel settore dei trasporti e potrebbero affrontare le sfide specifiche poste in tale settore dall'applicazione delle disposizioni di cui alla direttiva sul distacco dei lavoratori.

La modernizzazione del quadro legislativo in materia di distacco dei lavoratori contribuirà a creare condizioni trasparenti ed eque per l'attuazione del piano di investimenti per l'Europa, che a sua volta darà un ulteriore impulso alla prestazione di servizi transfrontalieri e condurrà quindi a un aumento della domanda di manodopera qualificata. Nel contesto dei progetti infrastrutturali che verranno realizzati negli Stati membri le imprese richiederanno competenze adeguate alle mansioni da svolgere; occorre inoltre fissare condizioni che consentano di soddisfare tale domanda mediante un'adeguata offerta transfrontaliera. La modernizzazione della direttiva sul distacco dei lavoratori contribuirà alla realizzazione degli investimenti in condizioni di concorrenza non distorta e di tutela dei diritti dei lavoratori.

La piattaforma dell'UE contro il lavoro sommerso può interagire positivamente al fine di fronteggiare gli aspetti fraudolenti del fenomeno del distacco dei lavoratori. Il distacco è esposto al rischio di essere oggetto di pratiche proprie del lavoro sommerso, quali il "fuori busta" o il pagamento in denaro contante brevi manu (in cui soltanto una parte della retribuzione è corrisposta ufficialmente mentre il resto è erogato al dipendente non ufficialmente), il lavoro autonomo fittizio e l'elusione della pertinente normativa UE e nazionale. L'UE ha intrapreso un'azione volta a contrastare il lavoro sommerso e continua a intervenire nei confronti delle società di comodo. Nell'aprile 2014 la Commissione ha proposto la creazione di una piattaforma per prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso. La piattaforma intende riunire le autorità di tutti gli Stati membri preposte all'applicazione della legge. Essa faciliterà lo scambio di pratiche ottimali, svilupperà competenze e analisi e sosterrà la cooperazione transfrontaliera degli Stati membri al fine di combattere il lavoro sommerso in modo più efficiente ed efficace.

2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

2.1. Base giuridica

La presente proposta modifica la direttiva 96/71/CE e si fonda quindi sulla stessa base giuridica, l'articolo 53, paragrafo 1, e l'articolo 62 del TFUE.

2.2. Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)

La modifica di una direttiva esistente può essere effettuata solo adottando una nuova direttiva.

2.3. Proporzionalità

Secondo una giurisprudenza costante, le restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili solo se giustificate da motivi imperativi di interesse generale, relativi in particolare alla tutela dei lavoratori, e devono essere proporzionate e necessarie.

La presente proposta rispetta tale requisito poiché non armonizza il costo del lavoro in Europa e si limita a quanto necessario per garantire condizioni adeguate al costo della vita e al tenore di vita nello Stato membro ospitante per la durata della missione dei lavoratori distaccati.

In un mercato interno fortemente competitivo la concorrenza si basa sulla qualità del servizio, sulla produttività, sui costi (di cui il costo del lavoro è solo una componente) e sull'innovazione. La presente proposta non va pertanto al di là di quanto necessario per il conseguimento del suo obiettivo.

3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO

3.1. Consultazioni dei portatori di interessi

Con lettera comune l'Austria, il Belgio, la Francia, la Germania, il Lussemburgo, i Paesi Bassi e la Svezia hanno chiesto un sostegno per una modernizzazione della direttiva sul distacco dei lavoratori, che stabilisca il principio della "parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso posto". Detti Stati membri hanno proposto di: modificare e ampliare le disposizioni concernenti le condizioni sociali e di lavoro, in particolare la retribuzione, applicabili ai lavoratori distaccati; prendere in considerazione la fissazione di un limite di durata massima dei distacchi, con particolare attenzione all'allineamento delle disposizioni al regolamento dell'UE sul coordinamento della sicurezza sociale; chiarire le condizioni applicabili al settore del trasporto su strada; rafforzare l'affidabilità delle informazioni contenute nei documenti portatili A1; migliorare la cooperazione transfrontaliera tra i servizi di ispezione e promuovere uno studio sulla portata e sull'impatto del lavoro autonomo fittizio nel contesto del distacco.

La Bulgaria, l'Estonia, la Lettonia, la Lituania, la Polonia, la Repubblica ceca, la Romania, la Slovacchia e l'Ungheria hanno sostenuto, con lettera comune, che un riesame della direttiva del 1996 è prematuro e dovrebbe essere rinviato al momento in cui il termine per il recepimento della direttiva di applicazione sarà scaduto e gli effetti della direttiva saranno stati sottoposti ad attenta valutazione. Detti Stati membri hanno espresso la preoccupazione che il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso posto possa essere incompatibile con il mercato unico, in quanto le differenze di retribuzione costituiscono un legittimo elemento di vantaggio competitivo per i prestatori di servizi. Essi hanno inoltre asserito che i lavoratori distaccati dovrebbero continuare a essere soggetti alla normativa vigente nello Stato membro di invio ai fini della sicurezza sociale e che in tal senso non dovrebbe pertanto essere adottata alcuna misura finalizzata a rivedere i collegamenti tra il distacco dei lavoratori e il coordinamento della sicurezza sociale. Infine essi hanno invitato la Commissione ad esaminare la possibilità di intervenire solo se e in

quanto siano sottoposti a rigorosa analisi gli elementi di prova relativi alle sfide e alle peculiarità della prestazione transfrontaliera di servizi.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) si è espressa a favore di una revisione per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento. In tale contesto tuttavia la CES ha invitato la Commissione a rispettare il principio di autonomia delle parti sociali nel negoziare le retribuzioni e la pluralità dei sistemi di relazioni industriali nazionali, adottando disposizioni relative agli elementi costitutivi della retribuzione che abbiano l'effetto di favorire i contratti collettivi aziendali rispetto a quelli settoriali. La CES ha quindi raccomandato alla Commissione di proporre misure relative al requisito di un periodo di impiego precedente nel paese d'origine da applicare in particolare ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati, nuove norme sulla lotta contro il lavoro autonomo fittizio nonché misure per una migliore attuazione delle norme, segnatamente ispezioni e moduli per la sicurezza sociale maggiormente affidabili.

La Confederazione europea dell'edilizia (EBC), che rappresenta le PMI nel settore delle costruzioni, si è espressa a favore di una "riapertura" della direttiva del 1996 in linea con il principio della "parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso posto". Favorevoli alla revisione della direttiva erano anche l'Organizzazione sindacale UE dei lavoratori dell'edilizia e del legno (EFBWW), la Confederazione sindacale dei Paesi Bassi (FNV), la Confederazione sindacale estone e il Consiglio dei sindacati nordici (NFS). Anche le parti sociali dell'UE nel settore delle costruzioni (FIEC e EFBWW) hanno adottato una posizione comune chiedendo alla Commissione di valutare una serie di questioni relative al distacco.

BusinessEurope ha ritenuto prioritario garantire il corretto recepimento della direttiva di applicazione, in quanto a suo avviso la maggior parte delle difficoltà inerenti al distacco dei lavoratori sono connesse all'applicazione inadeguata delle norme e alla mancanza di controlli negli Stati membri, e ha inoltre suggerito che la "riapertura" della direttiva potrebbe ridurre le attività di distacco a causa dell'incertezza che il negoziato rischia di creare tra le imprese. Seppur favorevole alle misure volte a rendere più affidabili e trasparenti i documenti portatili, BusinessEurope è dell'avviso che il principio della "parità di retribuzione a parità di lavoro" comporti un'indebita interferenza dell'UE nella libera determinazione dei livelli salariali ad opera delle parti sociali e ricorda che condizioni omogenee di concorrenza sono stabilite da un ampio corpus normativo dell'UE, che affronta vari aspetti del diritto del lavoro. Tali argomentazioni sono state condivise anche dai rappresentanti dei datori di lavoro del settore metalmeccanico (CEEMET) e dalla Confederazione europea dei quadri (CEC). Anche la Confederazione dell'industria della Repubblica ceca e le associazioni di categoria di Finlandia, Svezia, Danimarca, Islanda e Norvegia hanno espresso preoccupazioni in una lettera comune in merito all'introduzione, nella direttiva sul distacco dei lavoratori, del principio della parità di retribuzione a parità di lavoro.

Analogamente l'UEAPMI (Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese) ha espresso il parere che la direttiva sul distacco dei lavoratori non debba essere modificata prima del completo recepimento della direttiva di applicazione e della valutazione dei suoi effetti.

Eurociett, che rappresenta il settore delle agenzie interinali, ha rilevato che in generale non vi è la necessità di "riaprire" la direttiva del 1996. Eurociett ha tuttavia sostenuto il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro per i lavoratori tramite agenzia interinale distaccati e l'applicazione a questi ultimi dell'intera serie di norme previste dalla direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale.

4. ASSUNZIONE E USO DI PERIZIE

Durante l'elaborazione della presente iniziativa si è fatto ricorso a diversi studi, relazioni e articoli. I riferimenti sono forniti nella relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la presente proposta.

5. VALUTAZIONE D'IMPATTO

La presente proposta è accompagnata da una relazione sulla valutazione d'impatto che analizza il fenomeno del distacco, descrive il problema posto dal quadro giuridico in vigore, prevede diverse opzioni per affrontarlo e infine valuta l'impatto socioeconomico di tali opzioni.

6. DIRITTI FONDAMENTALI

La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In particolare, essa intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della Carta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

7. ILLUSTRAZIONE DETTAGLIATA DELLE SINGOLE DISPOSIZIONI DELLA PROPOSTA

L'articolo 1 della proposta introduce varie modifiche della direttiva 96/71/CE.

7.1. Punto 1

Il punto 1 aggiunge alla direttiva un nuovo articolo 2 *bis*. Detto articolo riguarda il diritto del lavoro da applicare ai lavoratori distaccati qualora la durata prevista o effettiva del distacco superi i ventiquattro mesi. Ciò non pregiudica la possibile durata di una prestazione temporanea di servizi. Secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia, la distinzione tra la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi su base temporanea deve essere operata caso per caso, tenendo conto non solo della durata ma anche della regolarità, della periodicità e della continuità della prestazione dei servizi.

Il paragrafo 1 del nuovo articolo 2 *bis* si applica quando si prevede che la durata del distacco sarà superiore a 24 mesi o quando la durata effettiva del distacco supera i 24 mesi. In entrambi i casi lo Stato membro ospitante è considerato il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto. In applicazione delle norme di cui al regolamento

Roma I³, al contratto di lavoro di tali lavoratori distaccati si applicherà pertanto il diritto del lavoro vigente nello Stato membro ospitante, se le parti non hanno effettuato una scelta diversa in merito alla legge applicabile. Nel caso in cui sia stata operata una scelta diversa, il risultato non può tuttavia essere quello di privare il lavoratore della tutela assicuratagli da disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge dello Stato membro ospitante.

Al fine di prevenire l'elusione della norma di cui al paragrafo 1, il paragrafo 2 precisa che, in caso di sostituzione di un lavoratore per le stesse mansioni, il calcolo della durata del distacco deve tener conto della durata complessiva del distacco dei lavoratori interessati. La norma di cui al paragrafo 1 si applicherà ogniqualvolta la durata complessiva supera i 24 mesi ma, al fine di rispettare il principio di proporzionalità, solo ai lavoratori distaccati per almeno sei mesi.

7.2. Punto 2

Il punto 2 apporta varie modifiche all'articolo 3 della direttiva.

Lettera a)

La lettera a) sostituisce l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva.

Il nuovo testo introduce tre modifiche principali:

- sopprime il riferimento alle "attività menzionate in allegato" nel secondo trattino;
- sostituisce il riferimento alle "tariffe minime salariali" con un riferimento alla "retribuzione"⁴;
- aggiunge un nuovo comma che impone agli Stati membri l'obbligo di pubblicare le informazioni relative agli elementi costitutivi della retribuzione.

La prima modifica rende i contratti collettivi di applicazione generale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, applicabili ai lavoratori distaccati in tutti i settori dell'economia, a prescindere dal fatto che le attività siano menzionate nell'allegato della direttiva (il che avviene attualmente solo per il settore delle costruzioni).

Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri stabilire norme sulla retribuzione in conformità ai rispettivi ordinamenti e alle rispettive pratiche. La seconda modifica implica che le norme sulla retribuzione applicabili ai lavoratori locali, derivanti dalle disposizioni di legge o dai contratti collettivi di applicazione generale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, siano applicabili anche ai lavoratori distaccati.

Infine il nuovo comma impone agli Stati membri l'obbligo di pubblicare sul sito web di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE gli elementi costitutivi della retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati.

³ Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU L 177 del 4.7.2008, pag. 6).

⁴ Basandosi sulla giurisprudenza della Corte nella causa C-396/13.

Lettera b)

È aggiunto un nuovo paragrafo che riguarda i subcontratti a catena. Tale nuova norma conferisce agli Stati membri la facoltà di imporre alle imprese di subappaltare solo alle imprese che concedono ai lavoratori determinate condizioni in materia di retribuzione applicabili al contraente, comprese quelle derivanti dai contratti collettivi di applicazione non generale. Ciò è possibile solo su base proporzionata e non discriminatoria e richiede pertanto in particolare che gli stessi obblighi siano imposti a tutti i subcontraenti nazionali.

Lettera c)

Tale lettera aggiunge un nuovo paragrafo che stabilisce le condizioni applicabili ai lavoratori di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva, vale a dire i lavoratori ceduti temporaneamente da un'agenzia interinale stabilita in uno Stato membro diverso dallo Stato membro di stabilimento dell'impresa utilizzatrice. Detto nuovo paragrafo corrisponde all'articolo 3, paragrafo 9, della direttiva. Esso precisa che le condizioni da applicare alle agenzie transfrontaliere che effettuano la cessione temporanea di lavoratori devono essere quelle applicate, a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE, alle agenzie nazionali che operano nello stesso ambito. Contrariamente a quanto disposto dall'articolo 3, paragrafo 9, della direttiva, tale norma costituisce ora un obbligo giuridico imposto agli Stati membri.

7.3. Punto 3

Il punto 3 modifica l'allegato della direttiva a seguito delle modifiche apportate all'articolo 3, paragrafo 1.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

**recante modifica della 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**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 53, paragrafo 1, e l'articolo 62,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo⁵,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) La libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi sono principi fondamentali del mercato interno dell'Unione, sanciti dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). L'applicazione di tali principi è ulteriormente sviluppata dall'Unione per garantire la parità di condizioni per le imprese e il rispetto dei diritti dei lavoratori.
- (2) La libera prestazione dei servizi include il diritto delle imprese di prestare servizi in un altro Stato membro nel quale esse possono distaccare temporaneamente i propri lavoratori ai fini della prestazione di tali servizi.
- (3) A norma dell'articolo 3 del TUE l'Unione promuove la giustizia e la protezione sociali. L'articolo 9 del TFUE conferisce all'Unione il compito di promuovere un elevato livello di occupazione, di garantire un'adeguata protezione sociale e di combattere l'esclusione sociale.
- (4) A quasi vent'anni dalla sua adozione è necessario valutare se la direttiva sul distacco dei lavoratori consegua ancora il giusto equilibrio tra la necessità di promuovere la libera prestazione dei servizi e quella di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati.

⁵ GU C del , pag. .

- (5) Il principio della parità di trattamento e il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità sono sanciti dal diritto dell'UE sin dai trattati istitutivi. Il principio della parità di retribuzione è stato attuato mediante atti di diritto derivato, riferendosi non solo alla parità tra uomini e donne ma anche tra lavoratori con contratti a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili, tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno o tra lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.
- (6) Il regolamento Roma I consente, in generale, a datori di lavoro e lavoratori di scegliere la legge applicabile al contratto di lavoro. Il lavoratore non deve tuttavia essere privato della tutela derivante dalle norme vincolanti della legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro. In assenza di scelta, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro.
- (7) Il regolamento Roma I prevede che il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.
- (8) In considerazione della lunga durata di determinati distacchi è necessario stabilire che, in caso di distacco per periodi superiori a 24 mesi, lo Stato membro ospitante è considerato il paese in cui il lavoro è svolto. Conformemente al principio del regolamento Roma I, al contratto di lavoro di tali lavoratori distaccati si applica pertanto la legge degli Stati membri ospitanti, se le parti non hanno effettuato una scelta diversa in merito alla legge applicabile. Nel caso in cui sia stata operata una scelta diversa, il risultato non può tuttavia essere quello di privare il lavoratore della tutela assicurategli da disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge dello Stato membro ospitante. Quanto sopra dovrebbe trovare applicazione a decorrere dall'inizio del distacco ogniqualvolta esso sia previsto per un periodo superiore a 24 mesi e dal primo giorno successivo al ventiquattresimo mese quando il distacco supera effettivamente tale durata. Tale norma non pregiudica il diritto delle imprese che distaccano lavoratori nel territorio di un altro Stato membro di invocare la libera prestazione dei servizi anche nei casi in cui la durata del distacco è superiore a 24 mesi. La finalità consiste unicamente nel creare certezza giuridica nell'applicazione del regolamento Roma I a una situazione specifica, senza modificare in alcun modo detto regolamento. In particolare, il dipendente godrà della tutela e dei vantaggi a norma del regolamento Roma I.
- (9) Secondo la giurisprudenza costante le restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili solo se giustificate da motivi imperativi di interesse generale e devono essere proporzionate e necessarie.
- (10) A motivo dell'elevato grado di mobilità che caratterizza il lavoro nel settore del trasporto internazionale su strada, l'attuazione della direttiva sul distacco dei lavoratori solleva particolari problematiche e difficoltà di natura giuridica (specialmente se il collegamento con lo Stato membro interessato è insufficiente). Sarebbe maggiormente opportuno affrontare tali problematiche mediante una legislazione settoriale, accompagnata da altre iniziative dell'UE finalizzate a migliorare il funzionamento del mercato interno del trasporto su strada.

- (11) In un mercato interno competitivo i prestatori di servizi competono non solo sulla base del costo del lavoro ma anche di fattori quali la produttività e l'efficienza, oppure la qualità e l'innovazione dei loro beni e servizi.
- (12) Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri stabilire norme sulla retribuzione in conformità ai rispettivi ordinamenti e alle rispettive pratiche. Le norme nazionali sulla retribuzione applicate ai lavoratori distaccati devono tuttavia essere giustificate dalla necessità di tutelarli e non devono limitare in modo sproporzionato la prestazione transfrontaliera di servizi.
- (13) Gli elementi della retribuzione in conformità alla legislazione nazionale o ai contratti collettivi di applicazione generale dovrebbero essere chiari e trasparenti per tutti i prestatori di servizi. È quindi giustificato imporre agli Stati membri l'obbligo di pubblicare sull'unico sito web di cui all'articolo 5 della direttiva di applicazione gli elementi costitutivi della retribuzione.
- (14) Le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o i contratti collettivi applicabili negli Stati membri possono garantire che il subappalto non attribuisca alle imprese la possibilità di eludere le norme che garantiscono il rispetto di determinate condizioni di occupazione relative alla retribuzione. Qualora tali norme sulla retribuzione esistano a livello nazionale, lo Stato membro può applicarle in modo non discriminatorio alle imprese che distaccano lavoratori nel suo territorio, purché esse non limitino in modo sproporzionato la prestazione transfrontaliera di servizi.
- (15) La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale rispecchia il principio secondo il quale le condizioni di base di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se essi fossero assunti dall'impresa utilizzatrice per svolgere lo stesso lavoro. Lo stesso principio dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati in un altro Stato membro.
- (16) Conformemente alla dichiarazione politica comune, del 28 settembre 2011, degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi⁶, gli Stati membri si sono impegnati a corredare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento di uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1
Modifiche della direttiva 96/71/CE

La direttiva 96/71/CE è così modificata:

- 1) è aggiunto il seguente articolo 2 *bis*:

⁶ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

"Articolo 2 bis

Distacco superiore ai ventiquattro mesi

1. Quando la durata prevista o effettiva del distacco supera i ventiquattro mesi, lo Stato membro nel cui territorio un lavoratore è distaccato è considerato quello in cui il suo lavoro è abitualmente svolto.

2. Ai fini del paragrafo 1, in caso di sostituzione di lavoratori distaccati che espletano le stesse mansioni nello stesso posto viene presa in considerazione la durata complessiva dei periodi di distacco dei lavoratori interessati, per quanto riguarda i lavoratori che sono distaccati per una durata effettiva di almeno sei mesi."

2) L'articolo 3 è così modificato:

a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

"1. "Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate da:

- disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o
- contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8:
 - a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
 - b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
 - c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria);
 - d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro interinale;
 - e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
 - f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
 - g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Ai fini della presente direttiva per retribuzione si intendono tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale e/o, in mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati, da altri contratti

collettivi o arbitrati ai sensi del paragrafo 8, secondo comma, nello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore.

Gli Stati membri pubblicano sull'unico sito web ufficiale nazionale, di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli elementi costitutivi della retribuzione in conformità alla lettera c)."

b) È aggiunto il paragrafo seguente:

"1 *bis*. Se le imprese stabilite nel territorio di uno Stato membro hanno l'obbligo, a norma di disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o di accordi collettivi, di subappaltare, nell'ambito delle loro obbligazioni contrattuali, solo a imprese che garantiscono determinate condizioni di lavoro e di occupazione relative alla retribuzione, lo Stato membro può disporre, su base non discriminatoria e proporzionata, che tali imprese siano soggette ai medesimi obblighi per quanto riguarda i subappalti alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, che distaccano lavoratori nel suo territorio."

c) È aggiunto il paragrafo seguente:

"1 *ter*. Gli Stati membri dispongono che le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), garantiscano ai lavoratori distaccati le condizioni che si applicano, a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, ai lavoratori interinali ceduti temporaneamente da agenzie interinali stabilite nello Stato membro in cui il lavoro è svolto."

d) Il paragrafo 9 è soppresso.

e) Al paragrafo 10, il secondo trattino è soppresso.

3) La frase introduttiva dell'allegato è così modificata:

"Le attività di cui all'articolo 3 comprendono tutte le attività del settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici e in particolare i lavori seguenti:".

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dall'adozione]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il [ventesimo] giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, il

Per il Parlamento europeo
Il presidente

Per il Consiglio
Il presidente