



Bruxelles, 9 giugno 2017
(OR. en)

9882/17

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

**SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136**

RELAZIONE

Origine:	presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti / Consiglio
n. doc. prec.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
n. doc. Comm.:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
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 - Relazione sull'andamento dei lavori

I. INTRODUZIONE

L'8 marzo 2016 la Commissione ha adottato una proposta di modifica della direttiva 96/71/CE¹ relativa al distacco dei lavoratori. La proposta è una revisione mirata volta a garantire parità di condizioni per i prestatori di servizi e al contempo a tutelare i lavoratori distaccati. Secondo la Commissione, la direttiva, vecchia di venti anni, non rispecchia più adeguatamente né gli sviluppi intervenuti dal 1996 né l'attuale situazione nei mercati del lavoro, caratterizzata tra l'altro da un notevole aumento della differenziazione salariale tra Stati membri.

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).

Il Gruppo "Questioni sociali" ha avviato le discussioni sulla proposta sotto la presidenza dei Paesi Bassi, la cui relazione sullo stato dei lavori figura nel doc. 9309/16 + ADD 1. Sulla scorta di tali lavori preparatori e basandosi sulle cinque questioni principali individuate nella proposta, la presidenza slovacca ha continuato a chiarire le questioni e i concetti principali della direttiva e a discutere le varie opzioni redazionali; la sua relazione sullo stato dei lavori figura nel documento 14368/16. I progressi compiuti durante la presidenza maltese nel corso di cinque riunioni del Gruppo "Questioni sociali" sono sintetizzati nella Parte II qui di seguito.

Sin dall'inizio delle discussioni, un gruppo di Stati membri si è opposto alla proposta di revisione della direttiva avanzata dalla Commissione, considerandola prematura nella fase di attuazione della direttiva di applicazione del 2014. Un altro gruppo di Stati membri ha accolto con favore l'iniziativa quale solida base per migliorare le attuali norme obsolete in materia di distacco. Un terzo gruppo ha ritenuto che prima di raggiungere una posizione definitiva a livello nazionale fosse necessario procedere ad analisi e discussioni più approfondite.

Per quanto riguarda la base giuridica proposta dell'articolo 53, paragrafo 1, e dell'articolo 62 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), il Consiglio delibera con il Parlamento europeo secondo la procedura legislativa ordinaria.

Il Parlamento europeo non ha ancora definito la propria posizione in prima lettura.

Nella sessione del 14 dicembre 2016 il Comitato economico e sociale ha formulato il proprio parere sulla proposta, come richiesto dalla Commissione su base facoltativa.

Il Comitato delle regioni ha formulato un parere d'iniziativa nella sessione del 7 dicembre 2016.

II. LAVORI DEL CONSIGLIO DURANTE LA PRESIDENZA MALTESE

Dopo le discussioni iniziali, in cui si sono ulteriormente precisati i concetti e le questioni principali della direttiva, la presidenza maltese ha delimitato le opzioni per ciascuna di esse e ha proceduto ai negoziati su un unico testo, che modifica vari elementi della proposta della Commissione. In occasione di successive riunioni del Gruppo "Questioni sociali" sono stati analizzati vari testi di compromesso proposti dalla presidenza relativi alla proposta nel suo insieme.

Le discussioni si sono incentrate sulle tematiche principali già individuate dalle precedenti presidenze, nonché sui trasporti e sulla possibilità di un'applicazione differita della direttiva.

1) **Retribuzione** [articolo 3, paragrafo 1]:

All'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), la proposta della Commissione sostituisce la nozione di "*tariffe minime salariali*" con quella di "*retribuzione*" nel contesto delle disposizioni fondamentali degli Stati membri ospitanti che si applicano ai lavoratori distaccati; in tal modo, le norme e la normativa sulla retribuzione previste dal diritto nazionale o i contratti collettivi di applicazione generale sono resi applicabili anche ai lavoratori distaccati.

La presidenza propone di mantenere la proposta della Commissione, ma di integrarla per ricordare che la retribuzione è definita secondo la legislazione e le prassi nazionali. Oltre a tali modifiche, la presidenza suggerisce anche di elaborare nuovi considerando intesi a chiarire il legame esistente tra retribuzione e l'attuale nozione di "*tariffe minime salariali*" (considerando 12 bis), nonché sul calcolo della retribuzione ai sensi della direttiva (considerando 12 ter), così come di semplificare il considerando che fa riferimento alla competenza degli Stati membri di stabilire norme sulla retribuzione (considerando 12).

Un gruppo di delegazioni sostiene la proposta della presidenza di mantenere il concetto di retribuzione. Un altro gruppo di delegazioni non è ancora in grado di accettarlo, ritenendo che resti necessaria una maggiore chiarezza su tale concetto e che occorra valutare ulteriormente possibili alternative come l'applicazione di tariffe minime salariali nei primi mesi del distacco (durata esatta da determinare). Altre delegazioni sono del parere che sia ancora opportuna una maggiore comprensione del concetto, e talune di esse ritengono che siano necessarie ulteriori integrazioni nella formulazione per quanto concerne il calcolo della retribuzione.

La presidenza suggerisce di aggiungere alle disposizioni fondamentali dell'articolo 3, paragrafo 1, le condizioni di alloggio collettivo per i lavoratori [articolo 3, paragrafo 1, lettera g bis) e considerando 7bis], al fine di garantire che ai lavoratori distaccati e nazionali si applichino le stesse condizioni. Secondo un gruppo di delegazioni questo concetto resta impreciso, richiede ulteriori precisazioni e sarebbe difficile da controllare. La presidenza suggerisce anche di includere tariffe di indennità a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali quando il lavoratore debba recarsi al suo normale luogo di lavoro nello Stato membro ospitante e fare da esso ritorno, ovvero quando sia inviato temporaneamente dal datore di lavoro da tale luogo di lavoro a un altro luogo di lavoro nello Stato membro ospitante [articolo 3, paragrafo 1, lettera g ter) e considerando 7 ter]. Questa proposta è sostenuta da alcune delegazioni e incontra l'opposizione di un gruppo di altre delegazioni.

2) Distacco di lunga durata

La proposta della Commissione contiene, in nuovo articolo 2 bis, una norma secondo cui qualora la durata prevista o effettiva del distacco superi 24 mesi, lo Stato membro ospitante è considerato il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto. L'intenzione della Commissione non è modificare il regolamento Roma I, ma creare certezza del diritto nella sua applicazione alla situazione specifica del distacco.

Dopo aver analizzato le soluzioni tecniche ed il sostegno alle varie opzioni presentate dalle precedenti presidenze, la presidenza maltese propone di riprendere una versione modificata di una proposta finlandese: dopo 24 mesi al lavoratore distaccato vanno concesse tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili previste dalla legislazione e dai contratti collettivi nello Stato membro ospitante, con l'esplicita esclusione delle procedure, delle formalità e delle condizioni della conclusione e della cessazione del contratto di lavoro.

Un gruppo di delegazioni sostiene questo testo della presidenza. Un altro gruppo ritiene che un elenco di norme del lavoro aggiuntive applicabili dopo i 24 mesi sarebbe più trasparente e chiaro sotto il profilo giuridico (elenco positivo) rispetto all'elenco di esclusioni proposto dalla presidenza (elenco negativo). Secondo alcune delegazioni, in caso di elaborazione di un elenco di esclusioni, si dovrebbe introdurre l'esclusione dei regimi pensionistici integrativi di categoria.

Sono state approfondite anche varie altre questioni relative al distacco di lunga durata. La presidenza ha cercato di chiarire il concetto di "durata prevista del distacco", introducendo elementi riguardanti il modo in cui determinare tale "durata prevista". Tuttavia, alla luce delle posizioni insistenti di varie delegazioni, secondo cui il concetto rimane impreciso e difficile da applicare nella pratica, la presidenza propone di sopprimerlo.

La presidenza propone altresì di sopprimere il concetto di "periodi di assenza" per quanto concerne la durata effettiva del distacco, in quanto contestato anche da varie delegazioni per ragioni simili. Per quanto riguarda il concetto di "stesse mansioni nello stesso posto", la presidenza ha voluto chiarirlo con una disposizione che precisa il modo in cui deve essere determinato ed un'altra riguardante il nesso esistente tra tale concetto e la durata del distacco.

In merito alla durata complessiva dei periodi di distacco in caso di sostituzioni, la Commissione ha proposto di applicare la regola del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro soltanto ai lavoratori distaccati per una durata effettiva di almeno sei mesi. Tenuto conto delle osservazioni formulate da alcune delegazioni e dell'approccio diverso rispetto alla proposta della Commissione, la presidenza propone di sopprimere questa esclusione.

La presidenza propone altresì di integrare l'obbligo di pubblicare gli elementi costitutivi della retribuzione sull'unico sito web ufficiale nazionale, di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, proposto dalla Commissione, con l'obbligo di pubblicare anche tutte le condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, paragrafo 1, paragrafo 1, lettera -a) relative al distacco di lunga durata.

3) Contratti collettivi

[Suppressione del testo dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, secondo trattino, e soppressione dell'articolo 3, paragrafo 10, secondo trattino]

La Commissione ha proposto di rendere la legislazione nazionale e i contratti collettivi di applicazione generale applicabili ai lavoratori distaccati in tutti i settori dell'economia. A norma della vigente direttiva 96/71/CE, tale disposizione è obbligatoria solo per il settore edilizio e facoltativa per gli altri settori.

La presidenza ritiene che tale questione non sia controversa e propone di mantenere la proposta della Commissione, pur rilevando che alcune delegazioni preferiscono che non siano coperti tutti i settori, bensì soltanto quelli in cui il distacco è significativo e regolare.

4) Subcontratti (nuovo Articolo 3, paragrafo 1 bis)

La proposta della Commissione introduce una nuova disposizione sui subcontratti, secondo cui gli Stati membri che impongono alle imprese di subappaltare solo alle imprese che concedono ai lavoratori determinate condizioni in materia di retribuzione, comprese quelle derivanti dai contratti collettivi di applicazione non generale, possono inoltre disporre che tale obbligo si applichi anche alle imprese che distaccano i lavoratori sul loro territorio.

La presidenza propone di sopprimere questa disposizione, il che implicherebbe che in caso di subcontratti si applicherebbero le regole generali. Un ampio gruppo di delegazioni sostiene la proposta della presidenza, in quanto ritiene che questa soluzione sia giuridicamente più corretta e che, in caso di inclusione, tale disposizione avrebbe un impatto negativo sulle imprese, in particolare sulle PMI. Un altro gruppo di delegazioni è favorevole al mantenimento della possibilità, per gli Stati membri, di garantire che le imprese straniere partecipanti a subcontratti a catena siano vincolate da tutte le disposizioni in materia di retribuzione, comprese quelle previste dai contratti collettivi a livello aziendale.

5) Lavoratori tramite agenzia interinale [nuovo articolo 3, paragrafo 1 ter e soppressione dell'articolo 3, paragrafo 9]

La proposta della Commissione rende le condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE² (direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale) obbligatorie per i lavoratori distaccati, applicando il principio della parità di trattamento tra lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.

La presidenza propone di mantenere la proposta della Commissione, ma di aggiungere al nuovo articolo 3, paragrafo 1 ter, un secondo comma inteso a garantire che l'impresa utilizzatrice fornisca all'agenzia interinale informazioni sulle proprie condizioni di lavoro ed occupazione nella misura in cui la loro applicazione ai lavoratori distaccati diventi obbligatoria in forza dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE. La combinazione di questo con una modifica dell'articolo 3, paragrafo 9 della direttiva 96/71, che la Commissione ha proposto di sopprimere, sarebbe tale da consentire l'applicazione del principio della parità di trattamento ai lavoratori tramite agenzia interinale, su base facoltativa, anche con riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione diverse da quelle contemplate dall'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE.

La presidenza ritiene che vi sia un ampio accordo su tale testo, pur rilevando che alcune delegazioni preferiscono una parità di trattamento piena e obbligatoria tra lavoratori tramite agenzia interinale e quelli locali.

² Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pagg. 9-14).

6) Trasporti [considerando 10]:

La Commissione non ha suggerito modifiche all'ambito di applicazione della direttiva del 1996 e la sua proposta include un considerando in cui si sottolinea che sarebbe maggiormente opportuno affrontare le problematiche legate all'attuazione della direttiva sul distacco dei lavoratori nel settore del trasporto internazionale su strada mediante una legislazione settoriale. La Commissione ha presentato di recente proposte a riguardo³.

Un gruppo di delegazioni ritiene che, considerate le specificità e l'elevata mobilità dei lavoratori del settore, il trasporto internazionale su strada dovrebbe essere esplicitamente escluso dal campo d'applicazione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori e affrontato mediante una legislazione settoriale. Secondo un altro gruppo di delegazioni il settore dovrebbe rientrare nel campo d'applicazione della direttiva, con un'eventuale legislazione settoriale intesa soltanto a precisarne e/o a migliorarne l'attuazione.

La presidenza ritiene che tale questione debba essere ulteriormente approfondita, in particolare alla luce delle recenti proposte della Commissione sul trasporto su strada.

7) Recepimento, applicazione e riesame [Articolo 2]

La presidenza suggerisce di modificare la proposta disposizione relativa al recepimento e all'applicazione. Propone che le misure di recepimento degli Stati membri siano adottate e pubblicate entro tre anni dall'entrata in vigore della direttiva e che la relativa applicazione intervenga a partire da tre anni dall'entrata in vigore. La Commissione riesaminerebbe quindi l'applicazione e l'attuazione della direttiva entro otto anni dalla sua entrata in vigore.

³ Il pacchetto della Commissione sul trasporto su strada del 31/5/2017 (*L'Europa in movimento*) comprende una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda i requisiti di controllo e stabilisce norme specifiche relativamente alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada.

Alcune delegazioni hanno espresso un parere positivo in merito a tali modifiche. Altre delegazioni ritengono che sia importante valutare questo aspetto alla luce di un accordo generale definitivo. Alcune delegazioni ritengono che non sia necessario che le misure di recepimento diventino applicabili lo stesso giorno in tutta l'Unione.

Il calendario esatto è ancora oggetto di discussione; a riguardo, alcune delegazioni hanno chiesto più tempo per il recepimento e l'applicazione di tutte le misure necessarie per conformarsi alla direttiva, mentre altre preferirebbero un periodo più breve.

III. RISERVE

L'ultima proposta di compromesso della presidenza figura nell'allegato della presente relazione. Le modifiche rispetto alla proposta della Commissione (doc. 6987/16) sono indicate in **grassetto**, le soppressioni sono contrassegnate da [...].

In questa fase, si ritiene che tutte le delegazioni abbiano riserve generali di esame sull'ultima proposta di compromesso della presidenza.

DK, HU, NL, MT, RO e UK mantengono riserve di esame parlamentare.

PL, HU e SE mantengono riserve di carattere linguistico.

La presidenza è consapevole del fatto che anche le parti del testo in merito alle quali ha constatato un ampio accordo dipendono da un accordo generale sull'insieme della proposta.

IV. CONCLUSIONI

La presidenza maltese ha profuso sforzi notevoli per giungere ad un compromesso generale, che comprenda soluzioni per tutti i principali punti di negoziazione. Essa ritiene che, nonostante il fatto che le delegazioni continuino ad avere percezioni diverse in merito a talune questioni chiave, le posizioni si siano ravvicinate e che un accordo sia vicino.

Sono ancora necessari ulteriori lavori tecnici e discussioni politiche su alcune questioni che rimangono oggetto di preoccupazione per vari gruppi di delegazioni, quali la retribuzione o l'ampliamento dell'elenco delle disposizioni fondamentali.

La presidenza ritiene che il risultato del suo lavoro rappresenti una buona base per le future discussioni e segni un passo avanti sostanziale verso il raggiungimento di un orientamento generale del Consiglio sulla proposta.

[...]

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
del ...**

**recante modifica della direttiva 96/71/CE [...] 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 europeo⁴,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

⁴ **GU C 75 del 10.3.2017, pag. 81.**

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 [...], sanciti dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). L'applicazione di tali principi è ulteriormente sviluppata dall'Unione e **mira a** 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 [...] servizi.
- (3) A norma dell'articolo 3 del **trattato sull'Unione europea**, l'Unione **deve promuovere** la giustizia e la protezione sociali. **A norma dell'articolo 9 del TFUE, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche [...]** l'Unione **deve tenere conto delle esigenze connesse con la promozione di** un elevato livello di occupazione, **la garanzia di** un'adeguata protezione sociale e **la lotta contro** l'esclusione sociale.
- (4) A quasi vent'anni dalla sua adozione **si è reso** necessario valutare se **la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio**⁵ 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) Il principio della parità di trattamento e il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità sono sanciti dal diritto dell'**Unione** 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 e tra lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.

⁵ **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).**

(6)[...]

(7)[...]

(7 bis) La protezione dei lavoratori distaccati è più efficace se il "nocciolo duro" delle norme protettive è esteso per coprire le condizioni di alloggio collettivo per i lavoratori in vigore nel paese ospitante, in quanto tali lavoratori sono [...] sono tenuti a svolgere il loro lavoro, per un periodo limitato, nel territorio di uno Stato membro diverso dallo Stato in cui lavorano abitualmente. La verifica di tali condizioni dovrebbe essere effettuata dalle autorità nazionali competenti in conformità degli ordinamenti e/o delle pratiche nazionali.

(7 ter) I lavoratori distaccati inviati temporaneamente dal loro normale luogo di lavoro nel territorio dello Stato membro in cui sono distaccati a un altro luogo di lavoro dovrebbero ricevere almeno le stesse tariffe di indennità a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali che si applicano ai lavoratori locali in tale Stato membro.

(8) Il distacco è di natura temporanea e il lavoratore distaccato generalmente rientra nel paese d'origine dopo aver effettuato i lavori per i quali [...] è stato distaccato. Tuttavia, in considerazione della lunga durata di determinati distacchi, e riconoscendo il nesso fra il mercato del lavoro del paese ospitante e i lavoratori distaccati per tali periodi di lunga durata, è necessario stabilire che, in caso di distacco per periodi superiori a 24 mesi, i paesi ospitanti dovrebbero provvedere affinché le imprese che distaccano lavoratori nel loro territorio garantiscano una serie aggiuntiva di condizioni applicabili in via obbligatoria ai lavoratori nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

- (9) È necessario garantire una maggiore protezione dei lavoratori per salvaguardare la libera prestazione dei servizi su base equa sia a lungo che breve termine, in particolare evitando l'abuso dei diritti garantiti dai trattati. Le norme che garantiscono tale protezione dei lavoratori, tuttavia, non possono pregiudicare 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. Qualsiasi disposizione applicabile a lavoratori distaccati nel contesto di un distacco la cui durata è superiore a 24 mesi dunque deve essere compatibile con tale libertà. Secondo la giurisprudenza costante le restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili solo se giustificate da motivi imperativi di interesse generale e se sono proporzionate e necessarie.
- (9 bis) La serie aggiuntiva di condizioni che devono essere garantite dall'impresa che distacca lavoratori in un altro Stato membro dovrebbe coprire anche i lavoratori che sono distaccati in sostituzione di altri lavoratori distaccati, al fine di garantire che tali sostituzioni non vengano utilizzate per aggirare le norme altrimenti applicabili. [...]
- (9 ter) [...]
- (9 quater) Come nel caso della direttiva 96/71/CE, la presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicata l'applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004⁶ e del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio⁷.

⁶ Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

⁷ Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

- (10) A motivo dell'elevato grado di mobilità che caratterizza il lavoro nel settore del trasporto internazionale su strada, l'attuazione della **direttiva 96/71/CE** 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'**Unione** 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 **sulla base di** fattori quali la produttività e l'efficienza, oppure la qualità e l'innovazione dei loro beni e servizi.
- (11 bis) La presente direttiva non dovrebbe pregiudicare in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello dell'Unione, ivi compresi il diritto o la libertà di sciopero e il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, secondo gli ordinamenti e/o le pratiche nazionali, né dovrebbe pregiudicare il diritto di negoziare, concludere e applicare accordi collettivi e promuovere azioni collettive secondo gli ordinamenti e/o le pratiche nazionali.**
- (12) Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri stabilire norme sulla retribuzione in conformità ai rispettivi ordinamenti e/o alle rispettive pratiche. [...]
- (12 bis) Il concetto di "retribuzione" dovrebbe includere, ma senza limitarsi ad essi, tutti gli elementi delle tariffe minime salariali elaborate dalla Corte di giustizia dell'Unione europea.**

(12 ter) **La retribuzione da corrispondere ai lavoratori distaccati durante il periodo di distacco dovrebbe essere determinata in conformità agli ordinamenti e/o alle pratiche nazionali e conformemente alla presente direttiva. Per il raffronto fra la retribuzione corrisposta al lavoratore distaccato e la retribuzione dovuta a norma di tali ordinamenti e/o pratiche, si dovrebbe tenere in considerazione l'importo lordo della retribuzione. Come previsto all'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71/CE, le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte della [...] retribuzione. Tali indennità devono quindi essere tenute in considerazione per il raffronto, a meno che non riguardino le spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio.**

(13) **Gli elementi della retribuzione e altre condizioni di lavoro e di occupazione in conformità alla legislazione nazionale o ai contratti collettivi di applicazione generale dovrebbero essere chiari e trasparenti per tutti i prestatori di servizi e i lavoratori distaccati. Oltre ai requisiti di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio⁸, è quindi giustificato imporre agli Stati membri l'obbligo di pubblicare, sull'unico sito web previsto da tale articolo, gli elementi costitutivi della retribuzione e la serie aggiuntiva di condizioni applicabili ai distacchi di lunga durata.**

(14)[...]

⁸ **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 recante 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).**

- (15) La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁹ 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. **Tale principio dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati in un altro Stato membro. Ove si applichi detto principio, l'impresa utilizzatrice dovrebbe informare l'agenzia interinale circa le condizioni di lavoro e la retribuzione che applica per i propri lavoratori. Gli Stati membri possono, a determinate condizioni, prevedere deroghe al principio della parità di trattamento / parità di retribuzione a norma dell'articolo 5, paragrafi 2 e 3, della direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Qualora si applichi tale deroga, l'agenzia interinale non necessita delle informazioni concernenti le condizioni di lavoro applicate dall'impresa utilizzatrice e pertanto il requisito di informazione non dovrebbe applicarsi.**
- (16) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi¹⁰, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con 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,

⁹ **Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).**

¹⁰ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1
Modifiche della direttiva 96/71/CE

La direttiva 96/71/CE è così modificata:

1) [...]

2) L'articolo 3 è così modificato:

a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

"1. Gli Stati membri provvedono affinché, **indipendentemente da quale legislazione si applica** 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** elencate 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;

g bis) condizioni di alloggio collettivo per i lavoratori;

g ter) tariffe di indennità a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali; la presente lettera si applica esclusivamente alle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute da un lavoratore distaccato quando lo stesso debba recarsi al suo normale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e fare da esso ritorno, ovvero quando sia inviato temporaneamente dal datore di lavoro da tale luogo di lavoro a un altro luogo di lavoro.

Ai fini della presente direttiva **il concetto di retribuzione è determinato dagli ordinamenti e/o dalle pratiche nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato** e con esso 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, **in tale** Stato membro [...].

Fatto salvo l'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri pubblicano sull'unico sito web ufficiale nazionale di cui [...] allo stesso articolo, informazioni concernenti quanto segue:

- a) gli elementi costitutivi della retribuzione in conformità dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c); e**
- b) tutte le condizioni di lavoro e di occupazione in conformità dell'articolo 3, paragrafo 1 -a).**
- c) [...]**

a bis) È aggiunto il paragrafo seguente:

"1 -a) Quando la durata [...] effettiva di un distacco supera 24 mesi, gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente da quale legislazione si applica al rapporto di lavoro, l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantisca ai lavoratori distaccati nel loro territorio, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro fissate da[...]:

- a) disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o**
- b) contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8.**

Il primo comma del presente paragrafo non si applica alle [...] procedure, formalità e condizioni della conclusione e della cessazione del contratto di lavoro.

[...]

Se l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, sostituisce un lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato che espleta le stesse mansioni nello stesso posto [...], la durata del distacco ai fini del presente paragrafo corrisponde alla durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori interessati. [...]

Ai fini del presente articolo, il concetto di "stesse mansioni nello stesso posto" è determinato tenendo in considerazione, tra le altre cose, la natura del servizio da prestare, i lavori da effettuare e l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro."

b) [...]

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 [...] ai lavoratori interinali ceduti temporaneamente da agenzie interinali stabilite nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

Gli Stati membri provvedono affinché l'impresa utilizzatrice informi le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), circa le condizioni che applica in materia di condizioni di lavoro e retribuzione nella misura prevista dal primo comma del presente paragrafo."

c bis)[...]

c ter) il paragrafo 7 è sostituito dal seguente:

"7. I paragrafi da 1 a 6 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori.

Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante della retribuzione, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio."

d) Il paragrafo 9 è così modificato:

"Fatto salvo l'articolo 3, paragrafo 1 ter, gli Stati membri possono prevedere che l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantisca ai lavoratori a norma dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), il beneficio delle condizioni, diverse da quelle di cui all'articolo 3, paragrafo 1 ter, che sono applicabili ai lavoratori temporanei nello Stato membro in cui è eseguito il lavoro."

e) [...] il paragrafo 10 è sostituito dal seguente:

"10. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri, nel rispetto del trattato, impongano alle imprese nazionali e a quelle di altri Stati, su una base di parità di trattamento, condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle contemplate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico."

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 **adottano e pubblicano, entro tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva**, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva [...]. Essi comunicano **immediatamente [...]** il testo di tali **disposizioni alla Commissione**.

[...] Essi applicano tali disposizioni a partire da tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva. Fino a tale data [...] la direttiva 96/71/CE rimane applicabile nella versione precedente alle modifiche introdotte dalla presente direttiva.

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.
3. **La Commissione riesamina l'applicazione e l'attuazione della presente direttiva. Entro otto anni dall'entrata in vigore della presente direttiva la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'applicazione e attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, le modifiche e gli emendamenti necessari alla 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
