

DIRETTIVE

DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 28 giugno 2018

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 europeo ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ⁽³⁾,

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 e il rispetto di tali principi sono ulteriormente sviluppati dall'Unione e mirano 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 nel territorio di un altro Stato membro e di distaccare temporaneamente i propri lavoratori nel territorio di tale Stato membro a tale scopo. Conformemente all'articolo 56 TFUE, sono vietate le restrizioni alla libera prestazione dei servizi all'interno dell'Unione nei confronti dei cittadini degli Stati membri stabiliti in uno Stato membro che non sia quello del destinatario della prestazione.
- (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 TFUE, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione deve tenere conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana.
- (4) A più di vent'anni dalla sua adozione, si è reso necessario valutare se la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁴⁾ consegua ancora il giusto equilibrio tra la necessità di promuovere la libera prestazione dei servizi e garantire parità di condizioni, da un lato, e quella di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati, dall'altro. Parallelamente alla revisione della direttiva 96/71/CE, è opportuno accordare priorità all'attuazione e applicazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁵⁾, allo scopo di garantire uniformità nell'applicazione delle norme e un'autentica convergenza sociale.

⁽¹⁾ GU C 75 del 10.3.2017, pag. 81.

⁽²⁾ GU C 185 del 9.6.2017, pag. 75.

⁽³⁾ Posizione del Parlamento europeo del 29 maggio 2018 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 21 giugno 2018.

⁽⁴⁾ 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 (GUL 18 del 21.1.1997, pag. 1).

⁽⁵⁾ 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 del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI») (GUL 159 del 28.5.2014, pag. 11).

- (5) Disporre di dati statistici sufficienti e accurati in materia di lavoratori distaccati è estremamente importante, in particolare per quanto riguarda il numero di lavoratori distaccati per determinati settori di occupazione e per Stato membro. È opportuno che gli Stati membri e la Commissione raccolgano e monitorino tali dati.
- (6) Il principio della parità di trattamento e il divieto di qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità sono stati 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 assunti tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice. Tali principi includono il divieto di qualsiasi misura che possa, direttamente o indirettamente, dare luogo a una discriminazione effettuata sulla base della nazionalità. Nell'applicare tali principi, occorre tenere conto della pertinente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.
- (7) Le autorità e gli organismi competenti, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, dovrebbero essere in grado di verificare se le condizioni di alloggio per i lavoratori distaccati fornito direttamente o indirettamente dai datori di lavoro rispettino le norme nazionali dello Stato membro nel cui territorio i lavoratori sono distaccati (Stato membro ospitante), che si applicano anche ai lavoratori distaccati.
- (8) I lavoratori distaccati, che sono inviati temporaneamente dal loro abituale luogo di lavoro nello Stato membro ospitante verso un altro luogo di lavoro, dovrebbero ricevere almeno le stesse indennità o lo stesso rimborso 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. Lo stesso dovrebbe applicarsi alle spese sostenute da lavoratori distaccati tenuti a recarsi al loro abituale luogo di lavoro nello Stato membro ospitante e fare da esso ritorno. Il doppio pagamento delle spese di viaggio, vitto e alloggio dovrebbe essere evitato.
- (9) Il distacco è di natura temporanea. I lavoratori distaccati generalmente rientrano nello Stato membro a partire dal quale sono stati distaccati dopo aver effettuato il lavoro per il quale sono stati distaccati. Tuttavia, in considerazione della lunga durata di determinati distacchi, e riconoscendo il nesso fra il mercato del lavoro dello Stato membro ospitante e i lavoratori distaccati per tali periodi di lunga durata, qualora il distacco duri per periodi superiori a 12 mesi, gli Stati membri ospitanti dovrebbero assicurare che le imprese che distaccano lavoratori nel loro territorio garantiscano agli stessi una serie aggiuntiva di condizioni di lavoro e di occupazione applicabili in via obbligatoria ai lavoratori nello Stato membro in cui il lavoro è svolto. Tale periodo dovrebbe essere prorogato qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata.
- (10) È necessario garantire una maggiore protezione dei lavoratori per salvaguardare la libera prestazione dei servizi su base equa, sia a breve che a lungo termine, in particolare evitando l'abuso dei diritti garantiti dai trattati. Tuttavia, le norme che garantiscono tale protezione dei lavoratori 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 un distacco sia superiore a 12 o, se del caso, 18 mesi. Qualsiasi disposizione applicabile a lavoratori distaccati nel contesto di un distacco superiore a 12 o, se del caso, 18 mesi deve pertanto essere compatibile con tale libertà. In conformità della giurisprudenza consolidata, le restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili solo se sono giustificate da motivi imperativi di interesse generale e se sono proporzionate e necessarie.
- (11) Qualora un distacco sia superiore a 12 o, se del caso, 18 mesi, la serie aggiuntiva di condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere garantite dall'impresa che distacca lavoratori nel territorio di un altro Stato membro dovrebbe contemplare anche i lavoratori che sono distaccati in sostituzione di altri lavoratori distaccati che espletano le stesse mansioni nello stesso luogo, al fine di garantire che tali sostituzioni non siano utilizzate per aggirare le norme altrimenti applicabili.
- (12) La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾ rispecchia il principio secondo il quale le condizioni di base di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale dovrebbero essere quanto meno 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 assunti tramite agenzia interinale distaccati nel territorio di un altro Stato membro. Ove si applichi detto principio, l'impresa utilizzatrice dovrebbe informare l'agenzia interinale riguardo alle condizioni di lavoro e alla retribuzione che applica per i propri lavoratori. Gli Stati membri possono, a determinate condizioni, derogare ai principi della parità di trattamento e di parità di retribuzione a norma dell'articolo 5, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2008/104/CE. Qualora si applichi tale deroga, l'agenzia interinale non necessita delle informazioni concernenti le condizioni di lavoro applicate dall'impresa utilizzatrice e pertanto l'obbligo di informazione non dovrebbe applicarsi.

⁽¹⁾ 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).

- (13) L'esperienza mostra che i lavoratori forniti da un'impresa di lavoro temporaneo o da un'impresa che effettua la fornitura di lavoratori a un'impresa utilizzatrice sono a volte inviati nel territorio di un altro Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionali. È opportuno assicurare la protezione di tali lavoratori. Gli Stati membri dovrebbero garantire che l'impresa utilizzatrice informi l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che effettua la fornitura di lavoratori riguardo ai lavoratori distaccati che svolgono temporaneamente un'attività lavorativa nel territorio di uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui normalmente lavorano per l'impresa di lavoro temporaneo o per l'impresa che effettua la fornitura di lavoratori o per l'impresa utilizzatrice, al fine di consentire al datore di lavoro di applicare, se del caso, le condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori distaccati.
- (14) La presente direttiva, allo stesso modo della direttiva 96/71/CE, dovrebbe lasciare impregiudicata l'applicazione dei regolamenti (CE) n. 883/2004 ⁽¹⁾ e (CE) n. 987/2009 ⁽²⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio.
- (15) A causa dell'elevato grado di mobilità che caratterizza il lavoro nel settore del trasporto internazionale su strada, l'attuazione della presente direttiva in tale settore solleva particolari problematiche e difficoltà di natura giuridica, che saranno affrontate, nel quadro del pacchetto sulla mobilità, mediante norme specifiche per il trasporto su strada anche rafforzando la lotta contro frodi e abusi.
- (16) In un mercato interno veramente integrato e competitivo le imprese competono sulla base di fattori quali la produttività, l'efficienza, e il livello d'istruzione e di competenza della forza lavoro, nonché la qualità dei loro beni e servizi nonché il grado di innovazione degli stessi.
- (17) Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri stabilire norme sulla retribuzione in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali. La determinazione dei salari è una questione di competenza esclusiva degli Stati membri e delle parti sociali. È opportuno prestare particolare attenzione a non pregiudicare i sistemi nazionali di determinazione dei salari o la libertà delle parti interessate.
- (18) Per il raffronto fra la retribuzione corrisposta al lavoratore distaccato e la retribuzione dovuta a norma della normativa e/o delle prassi nazionali dello Stato membro ospitante, si dovrebbe prendere in considerazione l'importo lordo della retribuzione. Si dovrebbero raffrontare gli importi lordi complessivi della retribuzione anziché i singoli elementi costitutivi della retribuzione che sono resi obbligatori come previsto dalla presente direttiva. Ciononostante, al fine di garantire trasparenza e assistere le autorità e gli organismi competenti nello svolgimento di verifiche e controlli, è necessario che gli elementi costitutivi della retribuzione possano essere individuati in modo sufficientemente dettagliato in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali dello Stato membro a partire dal quale il lavoratore è stato distaccato. A meno che le indennità specifiche per il distacco non riguardino le spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio, esse dovrebbero essere considerate parte della retribuzione e dovrebbero essere prese in considerazione allo scopo di raffrontare gli importi lordi complessivi della retribuzione.
- (19) Le indennità specifiche per il distacco spesso perseguono varie finalità. Nella misura in cui il loro obiettivo è il rimborso delle spese sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio, le stesse non dovrebbero essere considerate parte della retribuzione. Spetta agli Stati membri stabilire norme con riguardo al rimborso di tali spese in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali. Il datore di lavoro dovrebbe rimborsare tale spesa ai lavoratori distaccati, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro.
- (20) In considerazione dell'importanza delle indennità specifiche per il distacco, si dovrebbe evitare l'incertezza riguardo a quali elementi di tali indennità siano destinati al rimborso delle spese sostenute a causa del distacco. L'intera indennità dovrebbe essere considerata come versata a titolo di rimborso delle spese, a meno che le condizioni di lavoro e di occupazione derivanti dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, dai contratti collettivi, dagli arbitrati o dagli accordi contrattuali, che si applicano al rapporto di lavoro, determinino quali elementi dell'indennità sono destinati al rimborso delle spese sostenute a causa del distacco e quali sono parte della retribuzione.
- (21) Gli elementi costitutivi della retribuzione e le altre condizioni di lavoro e di occupazione in conformità della normativa nazionale o dei contratti collettivi ai sensi della presente direttiva dovrebbero essere chiari e trasparenti per tutte le imprese e i lavoratori distaccati. Dal momento che la trasparenza e l'accesso alle informazioni sono essenziali ai fini della certezza giuridica e dell'applicazione della legge, è giustificato con riguardo all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, estendere l'obbligo degli Stati membri di pubblicare le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione, sull'unico sito web ufficiale nazionale, agli elementi costitutivi della retribuzione, resi

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ 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).

obbligatorie, nonché la serie aggiuntiva di condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai distacchi superiori ai 12 o, se del caso, 18 mesi ai sensi della presente direttiva. Ciascuno Stato membro dovrebbe assicurare che le informazioni fornite sull'unico sito web ufficiale nazionale siano accurate e aggiornate regolarmente. Eventuali sanzioni irrogate a un'impresa per il mancato rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere garantite ai lavoratori distaccati dovrebbero essere proporzionate, e la determinazione della sanzione dovrebbe tener conto, in particolare, del fatto che le informazioni pubblicate sull'unico sito web ufficiale nazionale in materia di condizioni di lavoro e di occupazione siano state o meno fornite a norma dell'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

- (22) La direttiva 2014/67/UE stabilisce una serie di disposizioni per garantire l'applicazione e il rispetto delle norme sul distacco dei lavoratori da parte di tutte le imprese. L'articolo 4 di tale direttiva stabilisce elementi fattuali che possono essere presi in considerazione nella valutazione generale delle situazioni specifiche al fine di accertare l'autenticità del distacco e prevenire gli abusi e l'elusione delle norme.
- (23) I datori di lavoro dovrebbero, prima dell'inizio di un distacco, adottare misure adeguate per fornire informazioni essenziali al lavoratore sulle condizioni di lavoro e di occupazione per quanto riguarda il distacco, conformemente alla direttiva 91/533/CEE ⁽¹⁾,
- (24) La presente direttiva stabilisce un quadro equilibrato per quanto riguarda la libera prestazione dei servizi e la tutela dei lavoratori distaccati, non discriminatorio, trasparente e proporzionato, nel rispetto della diversità delle relazioni industriali nazionali. La presente direttiva non osta all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori distaccati.
- (25) Al fine di combattere gli abusi nelle situazioni di subcontraenza e di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati, gli Stati membri dovrebbero adottare misure adeguate in conformità dell'articolo 12 della direttiva 2014/67/UE per assicurare la responsabilità di subcontratto.
- (26) Per assicurare che la direttiva 96/71/CE sia correttamente applicata, è necessario rafforzare il coordinamento tra le autorità e/o gli organismi competenti degli Stati membri, nonché la cooperazione a livello dell'Unione nella lotta contro le frodi relative al distacco di lavoratori.
- (27) Nel quadro della lotta alle frodi connesse al distacco dei lavoratori, la piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato, («piattaforma»), istituita dalla decisione (UE) 2016/344 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽²⁾, dovrebbe partecipare, in conformità del suo mandato, al monitoraggio e alla valutazione di casi di frode, migliorare l'attuazione e l'efficacia della cooperazione amministrativa fra gli Stati membri, sviluppare meccanismi di allerta e prestare assistenza e sostegno alla cooperazione amministrativa rafforzata e agli scambi di informazioni tra le autorità o gli organismi competenti. Per svolgere tali attività, la piattaforma deve operare in stretta collaborazione con il comitato di esperti sul distacco dei lavoratori, istituito dalla decisione 2009/17/CE della Commissione ⁽³⁾.
- (28) Il carattere transnazionale di talune situazioni di frode o abuso connesse al distacco dei lavoratori giustifica l'adozione di misure concrete volte a rafforzare la dimensione transnazionale di ispezioni, indagini e scambi di informazioni tra le autorità o gli organismi competenti degli Stati membri interessati. A tal fine, nell'ambito della cooperazione amministrativa prevista dalle direttive 96/71/CE e 2014/67/UE, in particolare dall'articolo 7, paragrafo 4, della direttiva 2014/67/UE le autorità o gli organismi competenti dovrebbero disporre dei mezzi necessari per segnalare situazioni del genere e scambiare informazioni volte a prevenire e a contrastare le frodi e gli abusi.
- (29) Conformemente alla dichiarazione politica comune degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi ⁽⁴⁾, del 28 settembre 2011, in casi debitamente motivati, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare la notifica delle misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra le componenti della 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.

⁽¹⁾ Direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU L 288 del 18.10.1991, pag. 32).

⁽²⁾ Decisione (UE) 2016/344 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2016, relativa all'istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato (GU L 65 dell'11.3.2016, pag. 12).

⁽³⁾ Decisione 2009/17/CE della Commissione, del 19 dicembre 2008, che istituisce un comitato di esperti sul distacco dei lavoratori (GU L 8 del 13.1.2009, pag. 26).

⁽⁴⁾ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

(30) È opportuno modificare di conseguenza la direttiva 96/71/CE,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Modifiche della direttiva 96/71/CE

La direttiva 96/71/CE è così modificata:

1) l'articolo 1 è così modificato:

a) il titolo è sostituito dal seguente: «Oggetto e ambito d'applicazione»;

b) sono inseriti i paragrafi seguenti:

«-1. La presente direttiva garantisce la protezione dei lavoratori distaccati durante il loro distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi, stabilendo disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che devono essere rispettate.

-1 bis. La presente direttiva non pregiudica in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello di Unione, compresi il diritto o la libertà di sciopero o il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali. Essa non pregiudica neppure il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi, o di intraprendere azioni collettive in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali.»;

c) il paragrafo 3 è così modificato:

i) la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) distaccino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la fornitura di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo fornisce temporaneamente.»;

ii) sono aggiunti i commi seguenti:

«Nel caso in cui un lavoratore, che sia stato fornito da una impresa di lavoro temporaneo o da una impresa che effettua cessioni temporanee presso un'impresa utilizzatrice di cui alla lettera c), sia chiamato, dall'impresa utilizzatrice, a svolgere un lavoro nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale ai sensi delle lettere a), b) o c), nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui il lavoratore abitualmente lavora per l'impresa di lavoro temporaneo o per l'impresa che effettua cessioni temporanee, oppure per l'impresa utilizzatrice, il lavoratore è considerato distaccato nel territorio di tale Stato membro dall'impresa di lavoro temporaneo o dall'impresa che effettua la fornitura con la quale sussiste un rapporto di lavoro. L'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che effettua la fornitura di lavoratori si considera essere un'impresa di cui al paragrafo 1 e tale impresa deve rispettare pienamente le pertinenti disposizioni della presente direttiva e della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (*).

L'impresa utilizzatrice informa a tempo debito l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che ha effettuato la fornitura di un lavoratore prima dell'inizio del lavoro di cui al secondo comma.

(*) 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 del 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).»;

2) l'articolo 3 è così modificato:

a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

«1. Gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie elencate di seguito che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono stabilite da:

— disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

- da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8:
 - a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
 - b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
 - c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;
 - d) condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
 - 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;
 - h) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;
 - i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

La lettera i) si applica esclusivamente alle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute da lavoratori distaccati qualora gli stessi debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio sono distaccati e fare da esso ritorno, ovvero qualora siano inviati temporaneamente dal loro datore di lavoro da tale abituale luogo di lavoro verso un altro luogo di lavoro.

Ai fini della presente direttiva il concetto di retribuzione è determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e con esso si intendono tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello Stato membro in questione o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8.

Fatto salvo l'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri pubblicano le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, senza indebito ritardo e in maniera trasparente, sull'unico sito web ufficiale nazionale di cui allo stesso articolo, compresi gli elementi costitutivi della retribuzione di cui al terzo comma del presente paragrafo e tutte le condizioni di lavoro e di occupazione a norma del paragrafo 1 bis del presente articolo.

Gli Stati membri garantiscono che le informazioni fornite sull'unico sito web ufficiale nazionale siano esatte e aggiornate. La Commissione pubblica sul suo sito web gli indirizzi dei siti web ufficiali nazionali unici.

Qualora, contrariamente all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, le informazioni pubblicate sull'unico sito web ufficiale nazionale non indichino quali condizioni di lavoro e di occupazione debbano essere applicate, tale circostanza è presa in considerazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, nel determinare le sanzioni in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della presente direttiva, nella misura necessaria a garantirne la proporzionalità.»

- b) sono inseriti i paragrafi seguenti:

«1 bis. Qualora la durata effettiva di un distacco superi 12 mesi, gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori che sono 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, stabilite da:

- disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

- contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale o che in alternativa si applicano a norma del paragrafo 8.

Il primo comma del presente paragrafo non si applica alle materie seguenti:

- a) procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza;
- b) regimi pensionistici integrativi di categoria.

Qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata, lo Stato membro in cui è prestato il servizio estende il periodo di cui al primo comma a 18 mesi.

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

Il concetto di «stesse mansioni nello stesso luogo» di cui al quarto comma del presente paragrafo è determinato tenendo in considerazione, tra l'altro, la natura del servizio da prestare, il lavoro da effettuare e l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro.

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

L'impresa utilizzatrice informa le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), circa le condizioni di lavoro e di occupazione che si applicano in materia di condizioni di lavoro e retribuzione nella misura prevista dal primo comma del presente paragrafo.

(*) 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).;

- c) 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 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. Fatta salva la lettera h) del primo comma del paragrafo 1, il datore di lavoro provvede a rimborsare tali spese al lavoratore distaccato, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro.

Qualora le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro non determinino se elementi dell'indennità specifica per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco o se fanno parte della retribuzione e, nel caso, quali siano detti elementi, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese.»;

- d) al paragrafo 8 il secondo comma e il terzo comma sono sostituiti dai seguenti:

«In mancanza, o a complemento, di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati di cui al primo comma, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi:

- dei contratti collettivi o degli arbitrati che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o
- dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale,

a condizione che la loro applicazione alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, assicuri la parità di trattamento quanto alle materie di cui al primo comma, del paragrafo 1 del presente articolo e, se del caso, con riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere assicurate ai lavoratori distaccati in conformità del paragrafo 1 *bis* del presente articolo, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.

Si considera che vi sia parità di trattamento, a norma del presente articolo, quando le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga:

- sono soggette, nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, per quanto attiene alle materie elencate al primo comma del paragrafo 1 del presente articolo e, se del caso, con riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere assicurate ai lavoratori distaccati in conformità del paragrafo 1 bis del presente articolo, e
- sono soggette ai medesimi obblighi aventi i medesimi effetti.»;

e) i paragrafi 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:

«9. Gli Stati membri possono esigere che le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano ai lavoratori di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1 *ter* del presente articolo, altre condizioni di lavoro e di occupazione che sono applicabili ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

10. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri, nel rispetto dei trattati, applichino alle imprese nazionali e a quelle di altri Stati membri, sulla base della parità di trattamento, condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle contemplate al primo comma del paragrafo 1, laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico.»;

3) all'articolo 4, paragrafo 2, il primo comma è sostituito dal seguente:

«2. Gli Stati membri predispongono una cooperazione tra le autorità o gli organismi competenti, comprese le amministrazioni pubbliche che, in conformità del diritto nazionale, sono competenti per il monitoraggio sulle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, anche a livello dell'Unione. Tale cooperazione consiste, in particolare, nel rispondere alle richieste motivate di informazioni da parte di tali autorità o organismi a proposito della fornitura transnazionale di lavoratori e nel combattere gli abusi evidenti o presunti casi di attività transnazionali illegali, quali i casi transfrontalieri di lavoro non dichiarato e lavoro autonomo fittizio legati al distacco dei lavoratori. Qualora l'autorità o l'organismo competente dello Stato membro a partire dal quale il lavoratore è distaccato non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità o dall'organismo competente dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, esso sollecita l'ottenimento di tali informazioni presso altre autorità o organismi in tale Stato membro. In caso di ritardi persistenti nella trasmissione delle informazioni allo Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, la Commissione ne è informata e adotta misure adeguate.»;

4) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:

«Articolo 5

Monitoraggio, controllo ed esecuzione

Lo Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e lo Stato membro a partire dal quale il lavoratore è distaccato sono responsabili del monitoraggio, del controllo e dell'esecuzione e degli obblighi previsti dalla presente direttiva e dalla direttiva 2014/67/UE e adottano misure adeguate in caso di inosservanza della presente direttiva.

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente alla presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Gli Stati membri vigilano in particolare affinché i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.

Qualora, a seguito di una valutazione generale effettuata da uno Stato membro ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2014/67/UE, sia accertato che un'impresa, in modo scorretto o fraudolento, simuli che la situazione di un lavoratore rientri nell'ambito di applicazione della presente direttiva, lo Stato membro in questione garantisce che il lavoratore benefici della normativa e della prassi pertinente.

Gli Stati membri garantiscono che in virtù del presente articolo il lavoratore interessato non sia soggetto a condizioni meno favorevoli di quelle applicate ai lavoratori distaccati.»;

5) la frase introduttiva dell'allegato è sostituita dalla seguente:

«Le attività di cui all'articolo 3, paragrafo 2, 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

Riesame

1. La Commissione riesamina l'applicazione e l'attuazione della presente direttiva. Entro il 30 luglio 2023 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 necessarie alla presente direttiva e alla direttiva 96/71/CE.
2. La relazione di cui al paragrafo 1 include una valutazione della necessità di introdurre ulteriori misure per garantire parità di condizioni e tutelare i lavoratori:
 - a) in caso di subcontraenza;
 - b) alla luce dell'articolo 3, paragrafo 3, della presente direttiva, tenendo conto degli sviluppi relativi all'atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾ per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione e stabilisce norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada.

Articolo 3

Recepimento e applicazione

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, entro il 30 luglio 2020, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.

Essi applicano tali disposizioni a partire dal il 30 luglio 2020. 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 presente direttiva si applica al settore del trasporto su strada a decorrere dalla data di applicazione di un atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione e stabilisce norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada.

Articolo 4

Entrata in vigore

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

Articolo 5

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il 28 giugno 2018

Per il Parlamento europeo

Il presidente

A. TAJANI

Per il Consiglio

La presidente

L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Direttiva 2006/22/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, sulle norme minime per l'applicazione dei regolamenti (CEE) n. 3820/85 e (CEE) n. 3821/85 del Consiglio relativi a disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che abroga la direttiva 88/599/CEE del Consiglio (GU L 102 dell'11.4.2006, pag. 35).