



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO POLITICHE EUROPEE
Servizio Informative parlamentari e Corte di Giustizia UE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DPE 0003927 P-4.22.25
del 06/04/2016



13739835

Camera dei Deputati
Ufficio Rapporti con l'Unione Europea

Senato della Repubblica
Ufficio dei rapporti con le istituzioni
dell'Unione Europea

e p.c.

Ministero del Lavoro e delle Politiche
Sociali
Nucleo di valutazione degli atti UE

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Nucleo di valutazione degli atti UE

Ministero degli Affari Esteri e della
cooperazione internazionale
Nucleo di valutazione degli atti UE

OGGETTO: Trasmissione, ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012 n. 234, della relazione concernente una 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. COM (2016) 128.

Si trasmette, ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012 n. 234, la relazione elaborata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito al progetto di atto legislativo dell'Unione Europea di cui all'oggetto.

p. Il Capo del Dipartimento
Cons. Diana Agosti





*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

SEGRETARIATO GENERALE

***Relazione ai sensi dell' art.6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n.
234***

Oggetto dell'atto:

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.

Codice della proposta: COM (2016) 128 final dell'8 marzo 2016

Codice interistituzionale: 2016/0070 (COD)

Amministrazione con competenza prevalente: Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

Amministrazioni interessate: Ministero dell'economia e delle finanze, Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

PREMESSA: FINALITÀ E CONTESTO

La proposta, che assume la forma di una Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la precedente direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell' ambito di una prestazione di servizi, ha la finalità di colmare alcune lacune emergenti dal testo originale della direttiva 96/71/CE (c.d. direttiva madre), che non sono stati trattati dalla successiva direttiva di applicazione 2014/67/UE (c.d. Enforcement). Al riguardo si precisa che la direttiva 96/71 disciplina tre tipologie di distacco: a) a prestazione diretta di servizi da parte di un' impresa nel quadro di un contratto di servizi; b) il distacco nel contesto di uno stabilimento o di una società appartenente allo stesso gruppo (c.d. "distacco infragruppo") e c) il distacco mediante la cessione temporanea di un lavoratore tramite un' agenzia interinale stabilita in un altro Stato membro.

In tale ambito tale Direttiva cercava di conciliare, da una parte, la promozione della prestazione transfrontaliera dei servizi e dall' altra l' esigenza di fornire un'adeguata tutela ai lavoratori distaccati e garantire la parità di condizioni tra concorrenti locali e stranieri.

La successiva direttiva di applicazione (c.d. Enforcement) ha previsto strumenti volti a contrastare e sanzionare le elusioni, la frode e le violazioni e prevede inoltre il rafforzamento degli strumenti di cooperazione amministrativa tra le autorità nazionali competenti in tema di distacco. Al riguardo si segnala che nell'ambito dello scrivente Dicastero è stato attivato un Gruppo di lavoro, coordinato dal Segretariato generale, preposto agli adempimenti conseguenti alla trasposizione, nell' ordinamento italiano di tale Direttiva (che va recepita entro il 18 giugno 2016) che, anche attraverso la partecipazione del Ministero della Giustizia, ha predisposto un testo unitario:al riguardo si precisa che è stato attualmente avviato l'iter finalizzato alla sottoposizione dello schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva 2014/67 all' approvazione preliminare del Consiglio dei Ministri (verosimilmente nella prima decade di aprile). Pertanto la presente proposta di direttiva e la direttiva di applicazione devono intendersi secondo un profilo di complementarietà e di rafforzamento reciproco. In particolare la presente proposta nuova direttiva mira a rafforzare il contrasto alle pratiche sleali e la promozione del principio di parità di trattamento.

RISPETTO DEI PRINCIPI DELL' ORDINAMENTO EUROPEO

- 1. Rispetto del principio di attribuzione, con particolare riguardo alla correttezza della base giuridica:** In base al principio di attribuzione, l'Unione Europea può agire esclusivamente nei limiti delle competenze che le sono attribuite dagli Stati membri nei Trattati per realizzare gli obiettivi da questi determinati (art.5, parr.1 e 2 TUE). La presente proposta di Direttiva recante modifica della direttiva 96/71/CE Regolamento rispetta il principio di attribuzione.
- 2. Rispetto del principio di sussidiarietà:** Il principio di sussidiarietà (art. 5, parr. 1 e 3 TUE) (per la competenza non esclusiva) è rispettato in quanto la modifica di una direttiva esistente può essere effettuata solo adottando una nuova direttiva.
- 3. Rispetto del principio di proporzionalità:** Il principio di Proporzionalità previsto nell'art. 5 del TUE prevede che *“il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei Trattati”*. La proposta in esame risulterebbe in rapporto con la finalità perseguita, in quanto non va al di là di quanto necessario per il conseguimento del suo obiettivo, limitandosi a prevedere quanto necessario per garantire condizioni adeguate al costo della vita e al tenore di vita nello Stato membro ospitante per la durata del periodo di missione del lavoratore distaccato.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL PROGETTO E DELLE SUE PROSPETTIVE NEGOZIALI

Si rinvia a quanto precisato sugli effetti nell'ordinamento nazionale

C. VALUTAZIONE D'IMPATTO

1.Impatto finanziario

Non si rilevano elementi degni di nota.

2. Effetti sull' ordinamento nazionale:

Si ritiene utile formulare le seguenti osservazioni, facendo riferimento ai singoli articoli introdotti dalla proposta di modifica:

- Inserimento di un nuovo articolo 2 bis alla direttiva 96/71/CE (contenuta nell' art. 1, paragrafo 1, della proposta di modifica):

L'articolo 2 bis introduce un limite temporale massimo di ventiquattro mesi alla durata del distacco, tale previsione risulta utile al fine di arginare il fenomeno elusivo di reiterati rinnovi e proroghe che simulano uno stabile inserimento del personale distaccato. La fissazione di un termine di 24 mesi risulta essere coerente con quanto disposto dall'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Nell'ordinamento nazionale tale periodo viene definito come "predeterminato o predeterminabile" dall'articolo 2 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72 ma non altrimenti fissato. Pertanto, laddove tale articolo dovesse mantenere l'attuale formulazione, sarà necessario prevedere una modifica della legislazione nazionale. Nella stessa ottica si valuta positivamente il comma 2 dello stesso articolo 2 bis, volto a rafforzare la tutela posta dal limite temporale dei ventiquattro mesi tramite avvicendamenti fraudolenti dei lavoratori distaccati in sostituzione di altri lavoratori. Tali avvicendamenti, se di almeno sei mesi, vengono ugualmente computati nel limite massimo del distacco. In questo senso la norma presenta sufficiente flessibilità per ovviare a possibili problemi organizzativi delle imprese.

- Modifiche all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE (contenuta nell' art. 1, paragrafo 2, della proposta di modifica):

Viene soppresso il riferimento alle attività contenute nell'allegato, attività inerenti al settore edilizio. Tale soppressione consente di applicare la contrattazione collettiva e le condizioni di lavoro in essa contenute a tutti i settori interessati da distacchi, non circoscrivendoli al solo settore edilizio. La presente innovazione non crea difficoltà dal momento che la disciplina italiana di recepimento (d.lgs. 72/2000) non distingue tra attività di natura edile (elencate nell'allegato alla direttiva) ed altri settori. Al riguardo si precisa comunque che tale modifica non è rilevante ai fini dell'ordinamento italiano atteso che in Italia non esiste il concetto di minimo salariale e che la retribuzione determinata ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione non può essere equiparata al concetto di minimo ma è soltanto determinata al fine di offrire delle garanzie al lavoratore.

Viene introdotto il concetto di retribuzione, come definito dalla giurisprudenza della Corte, in luogo delle tariffe minime salariali. Questa modifica potrebbe generare difficoltà, in quanto allo stato non esiste un concetto unico di retribuzione quanto dei salari determinati dalla contrattazione collettiva. Infatti le difficoltà già sussistenti nella definizione di un univoco concetto di salario minimo nel frastagliato sistema italiano-definizione in concreto rimessa alla giurisprudenza e fondata su un'interpretazione costituzionalmente orientata alla luce dell' articolo 36 della Costituzione – rischiano di essere aggravate per l' assenza nell' ordinamento interno di contratti collettivi validi erga omnes e, nell' ambito di quelli esistenti, di regole univoche sulla individuazione degli elementi che compongono la retribuzione. Non esiste quindi una retribuzione univoca a cui rifarsi per

l'equiparazione piena ed effettiva in tutti gli elementi richiamati dalla proposta di direttiva. Inoltre, l'introduzione del principio di parità di trattamento retributivo finirebbe per realizzare una disparità a danno dei lavoratori nazionali impiegati negli appalti ai quali, in base all'ordinamento interno, tale principio non si applica. Viene inoltre introdotto un obbligo di pubblicazione degli elementi costitutivi della retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati, tramite il sito unico che gli Stati membri devono creare ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE (Enforcement). Ferme restando le osservazioni sulle difficoltà legate alla individuazione di tali elementi costitutivi, l'obbligo di pubblicazione in sé non crea problemi dal momento che, in attuazione della direttiva Enforcement, è già prevista la realizzazione di un sito dedicato alle problematiche del distacco transnazionale.

Viene inoltre inserito il *nuovo paragrafo 1 bis* relativo alla facoltà per gli Stati membri di estendere alle imprese straniere l'obbligo -eventualmente già esistente per le imprese nazionali- di subappaltare solo ad imprese che garantiscano determinate condizioni di lavoro relative alla retribuzione. Nel merito, partendo dalla constatazione che trattasi di una facoltà rimessa agli Stati che non deve creare le condizioni per una discriminazione verso le imprese straniere, si osserva che -fermi i limiti al subappalto stabiliti dall'art. 118 del d.lgs. 163/2006 nell'ambito delle commesse pubbliche, la necessità di previa autorizzazione del committente ai sensi dell'art. 1656 c.c., e gli obblighi previsti in capo alle imprese appaltatrici ai sensi del d.lgs. 81/2008- non si rinvergono limiti al subappalto specificamente riferiti al rispetto di "*determinate condizioni di lavoro e occupazione relative alla retribuzione*".

Viene inserito il *nuovo paragrafo 1 ter* volto ad accrescere le tutele dei lavoratori somministrati da aziende straniere, in modo tale che beneficino delle stesse condizioni di lavoro garantite ai lavoratori delle agenzie interinali nazionali in base alla direttiva 2008/104/CE. Una tutela piena è già adesso assicurata a tali lavoratori ad opera dell'articolo 4 del d. lgs. 72/2000 e sarà ribadita dal decreto di attuazione della direttiva Enforcement.

Inoltre, sempre nell'ambito delle modifiche relative all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE (contenuta nell'art. 1, paragrafo 3, della proposta di modifica), viene modificata la parte introduttiva dell'allegato alla direttiva che conteneva un riferimento all'articolo 3, comma 1, in coerenza con la modifica dello stesso comma. Si ritiene tale modifica necessaria per portare in coerenza l'allegato con l'articolo.

Tabella di comparazione 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

<p>Testo della proposta di direttiva</p>	<p>Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n.72 "Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi"</p>
<p>Articolo 1</p> <p>Campo d'applicazione</p> <p>1. La presente direttiva si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori, a norma del paragrafo 3, nel territorio di uno Stato membro.</p> <p>3. La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:</p> <p>a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o</p> <p>b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o</p>	<p>Art.1</p> <p><i>Campo d'applicazione</i></p> <p>1. Il presente decreto si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia, le quali, in occasione di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, in territorio nazionale italiano, nell'ambito di un contratto concluso con il destinatario della prestazione di servizi che opera in territorio italiano, ovvero distaccano un lavoratore in territorio nazionale italiano, presso un'unita' produttiva della medesima impresa o presso altra impresa appartenente allo stesso gruppo, purché in entrambi i casi durante il periodo di distacco continui ad esistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.</p>

<p>c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea 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 cede temporaneamente.</p> <p>2. La presente direttiva non si applica alle imprese della marina mercantile con riguardo al personale navigante.</p> <p>4. Le imprese stabilite in uno Stato membro non possono beneficiare di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro.</p>	<p>2. Il presente decreto non si applica alle imprese della marina mercantile con riguardo al personale navigante.</p> <p>3. Le disposizioni del presente decreto si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato non membro che si trovano in una delle situazioni indicate al comma 1.</p>
<p>Articolo 2</p> <p>Definizione</p> <p>1. Ai fini della presente direttiva, per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.</p> <p>2. Ai fini della presente direttiva, la nozione di lavoratore è quella applicata in base al diritto dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore.</p>	<p>Art.2</p> <p><i>Definizioni</i></p> <p>1. Ai fini del presente decreto si intende per "lavoratore distaccato" il lavoratore abitualmente occupato in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro in territorio nazionale italiano.</p> <p>2. Il periodo limitato di cui al comma 1 e' tale quando la durata del distacco del lavoratore in territorio nazionale italiano sia sin dall'inizio predeterminata o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo.</p>
<p>Articolo 2 bis</p>	<p>Articolo da attuare nella legislazione</p>

<p>Distacco superiore ai ventiquattro mesi</p> <p>1. Quando la durata effettiva o presunta del distacco supera i 24 mesi, lo Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato è considerato quello in cui il suo lavoro è abitualmente svolto.</p> <p>2. Ai fini del paragrafo 1, in caso di sostituzione dei 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</p>	<p>nazionale</p>
<p>Articolo 3</p> <p>Condizioni di lavoro e di occupazione</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o - da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, : <p>a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;</p> <p>b) durata minima delle ferie annuali retribuite;</p> <p>c) retribuzione comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;</p> <p>d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro interinale</p>	<p>Art.3</p> <p><i>Condizioni di lavoro</i></p> <p>1. Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, comma 1, e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco.</p> <p>Questo termine andrà adeguato nella legislazione nazionale</p> <p>Questo termine andrà adeguato nella</p>

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, 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).

1 bis. Se le imprese stabilite nel territorio di uno Stato membro hanno l'obbligo, a norma di disposizione legislativa, regolamentare e amministrative o di accordi collettivi, di subappaltare, nell'ambito delle loro obbligazioni contrattuali, solo ad imprese che garantiscono determinate condizioni di lavoro o 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

legislazione nazionale

Questi commi necessitano di attuazione nella legislazione nazionale

Norma facoltativa che necessita di una valutazione politica in merito alla attuazione

distaccano lavoratori nel suo territorio.

1 ter. Gli Stati membri dispongono che le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), garantiscono 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.

3. Gli imprenditori che appaltano servizi ai sensi dell'articolo 1, comma 1, da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria di un appaltatore transnazionale, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti.

4. I diritti spettanti ai prestatori di lavoro dipendenti dall'appaltatore transnazionale possono essere esercitati nei confronti dell'imprenditore appaltante durante l'esecuzione dell'appalto e fino ad un anno dopo la data di cessazione del medesimo

Art.4

Applicabilità alle imprese di lavoro temporaneo

1. Le imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia che, in quanto imprese fornitrici di lavoro temporaneo, distaccano un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in territorio nazionale italiano, sono soggette alle disposizioni della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, purché durante il periodo della fornitura continui ad esistere un rapporto di lavoro fra il lavoratore distaccato e l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo.

2. L'autorizzazione prevista dall'articolo 2 della citata legge n. 196 del 1997 non è richiesta alle imprese fornitrici di

<p>2. Il paragrafo 1, primo comma, lettere b) e c) non si applica ai lavori di assemblaggio iniziale e/o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati e/o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata del distacco non è superiore a otto giorni. Tale disposizione non si applica alle attività del settore edilizio di cui all'allegato</p> <p>3. Gli Stati membri possono decidere, previa consultazione delle parti sociali e in base agli usi e costumi vigenti nei rispettivi Stati, di non applicare il paragrafo 1, primo comma, lettera c) ai casi di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettere a) e b), qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese.</p> <p>4. Gli Stati membri possono prevedere che, secondo le legislazioni e/o le prassi nazionali, i contratti collettivi a</p>	<p>lavoro temporaneo di cui al comma 1 che dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente, rilasciato dall'autorità competente di uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia.</p> <p>3. L'attestazione di equivalenza del provvedimento di cui al comma 2 è rilasciata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale entro trenta giorni dalla richiesta dell'impresa interessata e comporta la contestuale iscrizione dell'impresa interessata e comporta la contestuale iscrizione all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, della citata legge n. 196 del 1997. Il procedimento di rilascio dell'attestazione è disciplinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400.</p> <p>(fine articolo 4)</p> <p>2. Le disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, (<u>tale definizione andrà sostituita nella legislazione nazionale</u>) compreso quello maggiorato per lavoro straordinario, non si applicano nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore ad otto giorni. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle attività del settore edilizio individuate nell'allegato A del presente decreto legislativo.</p>
---	--

norma del paragrafo 8 del presente articolo che riguardano uno o più settori di attività possano derogare al paragrafo 1, primo comma, lettera c) nei casi previsti all'articolo 1, primo comma, paragrafo 3, lettere a) e b), nonché a una decisione di uno Stato membro a norma del paragrafo 3 qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese.

5. Gli Stati membri possono prevedere di accordare una deroga alle disposizioni del paragrafo 1, primo comma, lettere b) e c) nei casi di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettere a) e b) a causa della scarsa entità dei lavori da effettuare.

Gli Stati membri che si avvalgono della facoltà di cui al primo comma stabiliscono le condizioni che i lavori da effettuare devono soddisfare per essere considerati di «scarsa entità».

6. La durata del distacco è calcolata su un periodo di riferimento di un anno a partire dall'inizio del distacco.

Nel calcolo di tale periodo si tiene conto della durata dell'eventuale distacco di un lavoratore da sostituire.

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 del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio.

8. Per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati di cui al primo comma, gli Stati membri

<p>possono, se così decidono, avvalersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dei contratti collettivi o 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, <p>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 paragrafo 1, primo comma del presente articolo, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.</p> <p>Vi è parità di trattamento, a norma del presente articolo, quando le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sono soggette, nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese che effettuano il distacco, per quanto attiene alle materie menzionate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, e - sono soggette ai medesimi obblighi, aventi i medesimi effetti. <p>.</p> <p>10. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri, nel rispetto del trattato, impongano alle imprese nazionali ed a quelle di altri Stati, in pari misura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; 	
<p>Articolo 4</p> <p>Cooperazione in materia di</p>	<p>Art.5</p> <p>Collaborazione amministrativa e</p>

<p>informazione</p> <p>1. Ai fini dell'attuazione della presente direttiva, gli Stati membri, secondo le legislazioni e/o prassi nazionali, designano uno o più uffici di collegamento o uno o più organismi nazionali competenti.</p> <p>2. Gli Stati membri predispongono una cooperazione tra le amministrazioni pubbliche che, secondo la legislazione nazionale, sono competenti per la vigilanza sulle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3. Tale cooperazione consiste, in particolare, nel rispondere alle richieste motivate di informazioni da parte di dette amministrazioni a proposito della cessione temporanea transnazionale di lavoratori, compresi gli abusi evidenti o presunti casi di attività transnazionali illegali.</p> <p>La Commissione e le amministrazioni pubbliche di cui al primo comma collaborano strettamente per valutare le difficoltà che potrebbero eventualmente sorgere nell'applicazione dell'articolo 3, paragrafo 10.</p> <p>La reciproca assistenza amministrativa è fornita a titolo gratuito.</p> <p>3. Ogni Stato membro adotta provvedimenti idonei affinché le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3 siano generalmente accessibili.</p> <p>4. Ogni Stato membro comunica agli altri Stati e alla Commissione gli uffici di collegamento e/o gli organismi competenti di cui al paragrafo 1.</p>	<p><i>cooperazione in materia di informazione</i></p> <p>1. Ai fini della collaborazione amministrativa in attuazione delle disposizioni del presente decreto l'organismo nazionale competente e' la Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.</p> <p>2. Le richieste motivate di informazioni da parte delle competenti autorità degli altri Stati membri dell'Unione europea, in ordine ai rapporti di lavoro dei lavoratori distaccati ai sensi degli articoli 1, comma 1, e 4, sono evase dalle direzioni provinciali del lavoro.</p>
<p>Articolo 5</p> <p>Misure</p> <p>Gli Stati membri adottano misure adeguate in caso di inosservanza della presente direttiva.</p> <p>Essi vigilano in particolare affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti</p>	

<p>dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva</p>	
<p>Articolo 6</p> <p>Competenza giudiziaria</p> <p>Per far valere il diritto alle condizioni di lavoro e di occupazione garantite all'articolo 3 può essere promosso un procedimento giudiziario nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è o era distaccato, ferma restando, se del caso, la facoltà di promuovere, in base alle convenzioni internazionali vigenti in materia di competenza giudiziaria, un procedimento giudiziario in un altro Stato.</p>	<p>Art.6</p> <p><i>Giurisdizione</i></p> <p>1. Il lavoratore distaccato che presta o ha prestato attività lavorativa nel territorio dello Stato italiano può far valere i diritti e reclamare la tutela delle condizioni di lavoro garantiti dagli articoli 3 e 4 anche avanti all'autorità giudiziaria di altro Stato con il quale esista convenzione internazionale in tema di giurisdizione in materia di rapporti di lavoro.</p> <p>2. Qualora per la risoluzione delle controversie di cui al comma 1 venga adita l'autorità giudiziaria italiana, non si applica l'articolo 410 del codice di procedura civile.</p>
<p>Articolo 7</p> <p>Attuazione</p> <p>Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva non oltre il 16 dicembre 1999. Essi ne informano immediatamente la Commissione.</p> <p>Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono stabilite dagli Stati membri</p>	
<p>Articolo 8</p> <p>Verifica da parte della Commissione</p> <p>Non oltre il 16 dicembre 2001, la Commissione riesamina le modalità di applicazione della presente direttiva al fine di proporre al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.</p>	<p>Art.7</p> <p><i>Verifica</i></p> <p>1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori</p>

	<p>comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.</p>
--	--