

Bruxelles, 25 novembre 2016
(OR. en)

14368/16

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

**SOC 705
EMPL 484
MI 710
COMPET 582
CODEC 1647
JUSTCIV 296**

RELAZIONE

Origine:	presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti / Consiglio
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 concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi - Relazione sullo stato 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 il lavoratore distaccato.

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 nei paesi di invio e in quelli ospitanti.

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 discusso la proposta in cinque occasioni sotto la presidenza dei Paesi Bassi, la cui relazione sullo stato dei lavori figura nel doc. 9309/16 + ADD 1. Sin dall'inizio delle discussioni, un gruppo di Stati membri si è opposto alla proposta della Commissione, considerandola prematura nella fase di attuazione della direttiva di applicazione. Al contrario, un altro gruppo di Stati membri ha accolto con favore l'iniziativa, considerandola una buona base per migliorare le attuali norme obsolete in materia di distacco. Un terzo gruppo non ha ancora raggiunto una posizione a livello nazionale.

Sulla scorta del consistente lavoro esplorativo compiuto della presidenza NL e tenendo conto delle cinque principali questioni identificate, il Gruppo "Questioni sociali" ha continuato a discutere il fascicolo sotto la presidenza slovacca. I progressi compiuti sono sintetizzati nella sezione II in appresso. Le proposte redazionali della presidenza slovacca, in cui figurano diverse opzioni, sono riportate nell'allegato alla presente relazione. Le modifiche rispetto alla proposta della Commissione (doc. 6987/16) sono indicate in *grassetto corsivo*; le modifiche rispetto all'ultima proposta di compromesso della presidenza (doc. 14348/16) sono indicate in *grassetto corsivo sottolineato*.

Il Parlamento europeo non ha ancora definito la propria posizione in prima lettura. 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 deve deliberare secondo la procedura legislativa ordinaria con il Parlamento europeo.

Il Comitato economico e sociale europeo non ha ancora espresso il suo parere sulla proposta, come richiesto dalla Commissione a titolo facoltativo.

II. LAVORI DEL CONSIGLIO DURANTE LA PRESIDENZA SLOVACCA

Alla fine di settembre la presidenza ha presentato una serie di opzioni per le cinque questioni principali, sulla scorta delle risposte fornite dalle delegazioni a un suo questionario (doc. 11489/16). Le opzioni sono state discusse in quattro occasioni, il che ha consentito al gruppo "Questioni sociali" di esplorare diverse soluzioni per superare le opinioni divergenti delle delegazioni.

Nell'ultima riunione del gruppo del 21 novembre, si è convenuto che qualsiasi risultato dei lavori del Consiglio dovrebbe essere giuridicamente chiaro ed esecutivo, facilmente applicabile, comprensibile per i soggetti interessati e non dovrebbe aumentare i costi per le piccole imprese. Inoltre, non dovrebbe limitare né i diritti dei lavoratori né la prestazione di servizi in Europa.

Varie delegazioni hanno inoltre sottolineato che il Consiglio dovrebbe seguire con attenzione i lavori del Parlamento su questo fascicolo e attendere la sua posizione.

PRINCIPALI QUESTIONI/OPZIONI DISCUSSE IN SEDE DI GRUPPO "QUESTIONI SOCIALI"

Le discussioni hanno confermato le posizioni contrastanti e si sono concentrate principalmente sulle questioni relative al distacco di lunga durata, alla retribuzione e ai subcontratti. Con l'avanzare delle discussioni, la presidenza ha progressivamente ridotto il numero di opzioni proposte. Gli ultimi risultati delle discussioni relative alle **cinque questioni principali** della proposta sono i seguenti:

1) Distacchi di lunga durata (nuovo articolo 2 bis) e relazione con il regolamento Roma I

La proposta della Commissione contiene, al 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.

a) Durata prevista del distacco e stesse mansioni nello stesso posto:

La presidenza ha proposto un considerando orizzontale concernente la nozione di "*durata prevista del distacco*"² e una disposizione relativa alla nozione di "*stesse mansioni nello stesso posto*"³. Tali proposte sono state ricevute con grande interesse e in generale accolte con favore, con riserva di possibili future modifiche, in quanto accrescono la certezza del diritto.

² Cfr. sezione 1 dell'allegato.

³ Cfr. sezione 1 dell'allegato.

b) Diverse opzioni proposte dalla presidenza

Opzione A⁴: mantenere la proposta della Commissione (articolo 2 bis e articolo 3, paragrafo 1).

Opzione B⁵: inserire nella direttiva sul distacco dei lavoratori una norma autonoma sul conflitto di leggi. La presidenza ritiene che il contenuto di questa opzione corrisponda alla proposta della Commissione e non ne modificherebbe lo spirito. Un'altra proposta consiste nel modificare la definizione di retribuzione al fine di chiarire che la determinazione della portata della nozione di retribuzione rientra nella sfera di competenza dello Stato membro ospitante; si propone altresì di modificare l'articolo 6 per chiarire la giurisdizione competente in relazione all'articolo 2 bis.

Opzione C⁶: aggiungere, dopo l'articolo 3 della direttiva 96/71/CE, un nuovo paragrafo 1-bis all'articolo 3, in sostituzione dell'articolo 2 bis della proposta della Commissione. Si applica alla retribuzione sin dal primo giorno di lavoro, ma, contrariamente alla proposta della Commissione, fornisce un elenco di ulteriori norme in materia di diritto del lavoro che si applicherebbero dopo 24 mesi. La presidenza considera tale approccio più trasparente e chiaro dal punto di vista giuridico e ritiene opportuno esaminarne ulteriormente la formulazione.

Come soluzione alternativa, la delegazione FI propone che, dopo 24 mesi, a un lavoratore distaccato sia accordato almeno lo stesso livello di protezione applicato ai lavoratori locali per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di occupazione in base al diritto del lavoro e ai contratti collettivi applicabili, escludendo i regimi pensionistici complementari e le procedure, formalità e condizioni relative alla conclusione e cessazione del contratto di lavoro (cfr. doc. WK 814/2016).

⁴ Cfr. sezione 1, lettera a), dell'allegato.

⁵ Cfr. sezione 1, lettera b), dell'allegato.

⁶ Cfr. sezione 1, lettera c), dell'allegato.

Numerose delegazioni hanno mantenuto il loro sostegno alla proposta della Commissione (opzione A), ritenuta la più appropriata, semplice e quindi più adatta allo scopo. Tuttavia, anche l'opzione B ha destato l'interesse di alcuni Stati membri, che l'hanno considerata giuridicamente più solida, anche se più complessa da elaborare. Un altro gruppo di delegazioni ha preferito l'idea di un elenco trasparente di norme in materia di diritto del lavoro.

A parte le opzioni proposte dalla presidenza, varie delegazioni si sono schierate a favore della proposta finlandese. La presidenza non ha tenuto conto di questa proposta nel suo testo di compromesso poiché la ritiene difficilmente realizzabile a causa dell'inclusione di contratti collettivi a livello aziendale, nonché della difficoltà di confrontare le norme in materia di diritto del lavoro dello Stato membro d'origine e dello Stato membro ospitante per individuare le condizioni più favorevoli.

2) **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.

Come per l'opzione A⁷, la presidenza ha proposto di mantenere la proposta della Commissione, pur modificando la definizione di retribuzione per introdurre un riferimento alle normative e pratiche nazionali.

⁷ Cfr. sezione 2, lettera a), dell'allegato.

A titolo di opzione B⁸ alternativa, la presidenza ha introdotto il concetto di "un sistema duplice", ossia una combinazione della proposta della presidenza di cui alla Sezione B del punto 1, in relazione al distacco di lunga durata, e della proposta della presidenza relativa alla distinzione tra distacco a breve e a lungo termine per quanto riguarda la retribuzione. Si applicherebbero tariffe minime salariali ai lavoratori distaccati per una durata effettiva o prevista inferiore a 6 mesi o inferiore a 3 mesi allorché i lavoratori distaccati sono stati sostituiti per svolgere le stesse mansioni nello stesso posto per una durata complessiva di 12 mesi.

La presidenza suggerisce inoltre di aggiungere, all'articolo 3, paragrafo 1, gli alloggi collettivi per i lavoratori al fine di garantire condizioni equivalenti per i lavoratori distaccati e i lavoratori mobili locali, nonché di inserire una disposizione che spieghi la nozione di "*stesse mansioni nello stesso posto*". Per i distacchi (effettivi o previsti) di lavoratori superiori a 6 mesi o i distacchi per lavoratore superiori a 3 mesi, e cumulativamente superiori a 12 mesi per servizio, si applicherebbero condizioni di lavoro e di occupazione supplementari, corrispondenti all'opzione C nella sezione 1, nonché, punto importante, tutte le disposizioni obbligatorie in materia di retribuzioni che si sarebbero applicate ai sensi della proposta della Commissione.

In relazione a questa opzione, la presidenza ha proposto di aggiungere dei considerando relativi alla nozione di "*tariffe minime salariali*", quale interpretata dalla Corte di giustizia, al calcolo della retribuzione ai sensi della presente direttiva e alla nozione di elementi obbligatori della retribuzione, nonché un considerando relativo agli alloggi collettivi. La presidenza ha inoltre suggerito di inserire un considerando ispirato al considerando 13 della direttiva di applicazione 2014/67/UE per chiarire il collegamento tra la presente direttiva e i regolamenti n. 883/2004 e n. 987/2009 relativi al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

Un gruppo di delegazioni ha sottolineato di non potere accettare una retribuzione differenziata a seconda della durata del distacco e ha fermamente sostenuto l'opzione A, ossia la proposta della Commissione. D'altro canto, un altro gruppo di delegazioni non ha potuto accettare l'ipotesi di una retribuzione dal primo giorno di lavoro e ha ritenuto opportuno esplorare l'opzione B, con riserva di esaminare più approfonditamente le possibili limitazioni temporali.

⁸ Cfr. sezione 2, lettera b), dell'allegato.

La presidenza rileva che, con questo approccio, ha cercato di trovare un terreno d'intesa tra i due gruppi, e ritiene che potrebbe essere ulteriormente esaminato in future discussioni.

3) **Contratti collettivi** (soppressione del testo dell'articolo 3, paragrafo 1, secondo trattino, e paragrafo 10, secondo trattino)⁹

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

La presidenza suggerisce di mantenere la proposta della Commissione (doc. 6987/16), pur essendo del parere che tale questione non sia la più controversa.

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.

Pur mantenendo lo stesso contenuto giuridico, la presidenza ha suggerito, nell'ambito dell'opzione A¹⁰, di fare riferimento alla definizione di retribuzione di cui all'articolo 3, paragrafo 1, secondo comma, e, allo stesso tempo, di sopprimere da tale definizione il riferimento soltanto a talune norme. I contratti collettivi a livello aziendale potrebbero pertanto essere inclusi nel campo di applicazione della nuova disposizione proposta. La retribuzione di cui all'articolo 3, paragrafo 1, non includerebbe tuttavia tali contratti collettivi aziendali, data la limitazione generale di cui all'articolo 3, paragrafo 1, solo a determinati contratti collettivi.

⁹ Cfr. sezione 3 dell'allegato.

¹⁰ Cfr. sezione 4, lettera a), dell'allegato.

Nell'ambito dell'opzione B¹¹, si propone di sopprimere l'articolo 3, paragrafo 1 bis (nuovo), proposto dalla Commissione, il che significa che le regole generali sarebbero applicabili nei casi di subcontratto.

Mentre un gruppo di delegazioni si è espresso a favore del mantenimento della proposta della Commissione modificata (opzione A) in modo da introdurre la 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, un altro gruppo di delegazioni avrebbe preferito l'opzione B, sostenendo che si tratta di una soluzione giuridicamente più corretta, in quanto la disposizione avrebbe un impatto negativo sulle imprese, in particolare sulle piccole imprese.

Pur circoscrivendo la questione a due soluzioni possibili, la presidenza ritiene necessarie ulteriori discussioni, tenendo conto dei risultati dell'esame delle altre due questioni in sospeso, in particolare la questione della retribuzione.

5) **Lavoratori tramite agenzia interinale** (nuovo articolo 3, paragrafo 1 ter e soppressione dell'articolo 3, paragrafo 9)¹²

La proposta della Commissione rende le condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE¹³ (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 suggerisce di mantenere la proposta della Commissione, ad esempio il nuovo articolo 3, paragrafo 1 ter, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 9, modificato della direttiva 96/71/CE. Il principio della parità di trattamento per i lavoratori tramite agenzia interinale potrebbe poi essere applicato, in via facoltativa, anche riguardo a condizioni di lavoro diverse da quelle di cui all'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE.

¹¹ Cfr. sezione 4, lettera b), dell'allegato.

¹² Cfr. sezione 5 dell'allegato.

¹³ 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).

Dall'ultima riunione del Gruppo "Questioni sociali" è emerso un ampio accordo su tale testo, benché alcune delegazioni abbiano osservato che avrebbero preferito una parità di trattamento piena e obbligatoria dei lavoratori tramite agenzia interinale rispetto a quelli locali.

III. RISERVE

In questa fase, si ritiene che tutte le delegazioni nutrano riserve generali d'esame sulla proposta della Commissione e su tutte le altre proposte.

EE, DK, HU, MT, RO e UK hanno formulato riserve di esame parlamentare.

PL, HU e SE hanno formulato riserve di carattere linguistico.

IV. CONCLUSIONI

La presidenza slovacca ha profuso notevoli sforzi per progredire sulle questioni principali della direttiva. A suo avviso, i contratti collettivi che si applicano a tutti i settori e i lavoratori interinali non presentano problemi tali da ostacolare i progressi verso un accordo definitivo. Tuttavia, sono ancora necessari ulteriori lavori a livello tecnico e discussioni politiche sulle questioni relative al distacco di lunga durata, alla retribuzione e ai subcontratti.

La presidenza ritiene che l'esito del suo lavoro segni un importante passo avanti nel chiarire questioni e concetti fondamentali della direttiva, e rappresenta una buona base per le future discussioni.

Proposte redazionali della presidenza slovacca

(Le modifiche rispetto alla proposta della Commissione sono indicate in *grassetto corsivo*; le modifiche rispetto alla precedente proposta redazionale della presidenza sono indicate in *grassetto corsivo sottolineato*).

1. DISTACCO DI LUNGA DURATA

Nuovo considerando:¹⁴

La durata prevista del distacco è determinata, in particolare, sulla base di una semplice dichiarazione, se del caso, alle autorità nazionali competenti responsabili, secondo la definizione di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettera a), punto iv), della direttiva 2014/67/UE, [...] informazioni fornite dal datore di lavoro al lavoratore distaccato a norma dell'articolo 4 della direttiva 91/533/CEE del Consiglio e, ove applicabile, di tutte le informazioni fornite alle autorità competenti a norma dell'articolo 15, paragrafo 1, del regolamento 987/2009.

Nuovo paragrafo nel pertinente articolo¹⁵

Ai fini del presente articolo, la nozione di "stesse mansioni nello stesso posto" è determinata tenendo in considerazione la natura del servizio da prestare, i lavori da effettuare e, se del caso, l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro quali definiti all'articolo 9, paragrafo 1, lettera a), punti v) e vi), della direttiva 2014/67/UE.

- a) **OPZIONE A:** Proposta della Commissione (cfr. doc. 6987/16)¹⁶
- b) **OPZIONE B:** Norma sul conflitto di leggi - articolo 3 e modifica dell'articolo 6 della direttiva 96/71,¹⁷

¹⁴ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 1, lettera a)

¹⁵ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 1, lettera a)

¹⁶ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 1, lettera b).

¹⁷ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 1, lettera b).

Articolo 2 bis (nuovo)

Legge applicabile ai contratti individuali di lavoro in caso di distacco superiore ai [24] mesi

1. *Gli Stati membri garantiscono che la legge applicabile a un contratto individuale di lavoro sia stabilita in base alle norme sul conflitto di leggi di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo, ove la durata prevista o effettiva del distacco superi i [24] mesi.
In deroga all'articolo 3, paragrafo 6, la durata del distacco di cui al primo comma, ove un lavoratore distaccato sia sostituito con un altro lavoratore distaccato che espleta le stesse mansioni nello stesso posto [da parte dell'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1], [...] è la durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori interessati.
Le norme sul conflitto di leggi di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo non si applica ai contratti individuali di lavoro di lavoratori che sono distaccati per una durata effettiva inferiore o uguale a [6] mesi. La durata del distacco di un tale lavoratore viene, se del caso, calcolata al fine di stabilire la durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori in conformità del secondo comma.*
2. *Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti, qualora tale scelta sia effettuata in conformità delle norme sul conflitto di leggi che si sarebbero applicate se la prevista o effettiva durata del distacco non fosse stata superiore a [24] mesi. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 3 e 4 del presente articolo.*
3. *Fatto salvo il paragrafo 4, nella misura in cui la legge applicabile a un contratto individuale di lavoro non è stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge dello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro.*
4. *Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato al paragrafo 3, si applica la legge di tale diverso paese.*

5. *La legge applicabile a questioni di norme di applicazione necessaria, consenso e validità sostanziale, validità formale, ambito della legge applicabile, incapacità, cessione di credito e surrogazione convenzionale, surrogazione legale, obbligazioni solidali, compensazione, onere della prova e ordine pubblico del foro riguardo a un contratto individuale di lavoro à stabilita in conformità delle norme sul conflitto di leggi che sarebbero state applicabili al contratto se la durata prevista o effettiva del distacco non avesse superato [24] mesi. Nell'applicazione di tali norme qualsiasi riferimento alla legge che disciplina la sostanza del contratto è inteso come un riferimento alla legge determinata in applicazione dei paragrafi da 2 a 4 del presente articolo.*

Nuovi considerando:

- (x) *Il regolamento Roma I stabilisce norme sul conflitto di leggi che garantiscono la compatibilità delle norme sul conflitto di leggi fra gli Stati membri. Mentre il regolamento Roma I offre una certa protezione ai lavoratori, è necessario stabilire norme sul conflitto di leggi specifiche per i distacchi di durata superiore a [X] mesi al fine di creare certezza giuridica e garantire il livello appropriato di protezione dei lavoratori necessario 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. Tali norme 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 [X] mesi. Qualsiasi disposizione applicabile a lavoratori distaccati nel contesto di un distacco la cui durata è superiore a [X] mesi deve essere compatibile con tale libertà.*

(xx) È opportuno applicare le norme sul conflitto di leggi applicabili alla questione specifica dei distacchi di durata superiore a [X] mesi stabilite nella presente direttiva anziché le norme più generali del regolamento Roma I o della convenzione di Roma. Le norme sul conflitto di leggi di cui alla presente direttiva dovrebbero tuttavia ispirarsi alle disposizioni del regolamento Roma I e dovrebbero, ove opportuno, essere interpretate in modo coerente con tali disposizioni al fine di garantire una relazione armoniosa fra di esse ed evitare dubbi giuridici nei casi in cui le norme sul conflitto di leggi della presente direttiva diventano applicabili a un rapporto di lavoro. Pertanto, le norme per determinare, ad esempio, la valida scelta della legge ad opera delle parti, la validità formale e l'incapacità dovrebbero essere le stesse ai sensi della presente direttiva e delle norme sul conflitto di leggi che si sarebbero applicate in mancanza della direttiva.

Articolo 3

Condizioni di lavoro e di occupazione

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate da:
 - disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o
 - contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8:
 - h) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
 - i) durata minima delle ferie annuali retribuite;
 - j) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;
 - k) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro interinale;

- l) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- m) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- n) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Ai fini della presente direttiva **la nozione di "retribuzione" è determinata dalla normativa nazionale e/o dalle pratiche dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato** e indica 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 [...].

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).

Articolo 6

Competenza giudiziaria

Per far valere il diritto alle condizioni di lavoro e di occupazione garantite all'articolo 3 **o per far valere i diritti di cui gode un lavoratore in base a un contratto individuale di lavoro ove la legge applicabile al contratto sia stabilita in conformità dell'articolo 2bis**, 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.

- c) **Opzione C:** all'articolo 3, nuovo paragrafo 1-bis da aggiungere dopo l'articolo 3 della direttiva 96/71 al posto dell'articolo 2bis della proposta della Commissione¹⁸

¹⁸ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 1, lettera b).

Articolo 3, paragrafo 1-bis¹⁹ (nuovo)

1-bis Quando la durata prevista o effettiva del distacco supera 24 mesi, gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile 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, le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate da:

- *disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o*
- *contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8:*
 - a) altre norme obbligatorie in materia di congedi e ferie, in aggiunta al paragrafo 1, lettera b)²⁰;*
 - b) congedi parentali e di paternità;*
 - c) altre norme obbligatorie in materia di orario di lavoro e di periodi di riposo, in aggiunta al paragrafo 1, lettera a)²¹*

Ove un lavoratore distaccato sia sostituito con un altro lavoratore distaccato che espleta le stesse mansioni nello stesso posto [da parte dell'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1], ai fini del presente paragrafo è la durata del distacco la durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori interessati.

Il presente articolo non si applica ai lavoratori che sono distaccati per una durata effettiva inferiore o uguale a 6 mesi.

¹⁹ Dopo il paragrafo 1 e prima del paragrafo 1bis (nuovo) dell'articolo 3.

²⁰ Es. direttiva 96/71, articolo 3, paragrafo 1, lettera b): articolo 3, paragrafo 1, lettera b) durata minima delle ferie annuali retribuite.

²¹ Es. direttiva 96/71, articolo 3, paragrafo 1, lettera a): articolo 3, paragrafo 1, lettera a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo.

[Ai fini della presente direttiva **la nozione di "retribuzione" è determinata dalla legislazione e/o dalle pratiche dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e** indica 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 [...].]²²

[...]

2. **PROBLEMA RETRIBUTIVO E SALARIALE**

- a) **OPZIONE A:** articolo 3, paragrafo 1, secondo la proposta della Commissione e definizione di retribuzione²³

Articolo 3

Condizioni di lavoro e di occupazione

1.(testo proposto dalla Commissione (cfr. doc. 6987/16))

Ai fini della presente direttiva **la nozione di "retribuzione" è determinata dalla legislazione e/o dalle pratiche nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e indica** 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 [...].

²² Cfr. nota 4.

²³ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 2.

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 della lettera c).

b) **OPZIONE B:** sistema duale²⁴

Articolo 3

Condizioni di lavoro e di occupazione

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

- disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o
- contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8:
 - a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
 - b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
 - c) ***tariffe minime salariali, 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.

²⁴ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 2.

Ai fini della presente direttiva, la nozione di tariffa minima salariale di cui al primo comma, lettera c) è definita dalla legislazione e/o dalle pratiche nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.

Nuovo considerando:

Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, le tariffe minime salariali possono includere, tra l'altro, indennità giornaliere destinate a garantire la tutela sociale dei lavoratori interessati, compensando i disagi dovuti al distacco rappresentati dall'allontanamento degli stessi dal loro ambiente abituale e indennità per il tragitto giornaliero per il lavoratore quando lo stesso debba recarsi sul luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e fare da esso ritorno.

Articolo 3, paragrafo 1-bis²⁵ (nuovo)

1 -bis. 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 nel contesto di un distacco più lungo, in aggiunta alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate da:

- *disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o*
- *contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8:*
 - a) *altre norme obbligatorie in materia di diritti a congedi e ferie, in aggiunta al paragrafo 1, lettera b)²⁶;*

²⁵ Segue il paragrafo 1 e precede il paragrafo 1 bis (nuovo) dell'articolo 3. La formulazione di questa opzione corrisponde all'opzione C della sezione 1 sui distacchi più lunghi con l'inclusione della "retribuzione".

²⁶ Ad es. direttiva 96/71/CE, articolo 3, paragrafo 1, lettera b); articolo 3, paragrafo 1, lettera b) durata minima delle ferie annuali retribuite.

- b) *congedo parentale e congedo di paternità;*
- c) *altre norme obbligatorie in materia di orario di lavoro e i periodi di riposo, in aggiunta al paragrafo 1, lettera a)²⁷;*
- d) *retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario, in aggiunta al paragrafo 1, lettera c); la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;*

Ai fini del presente paragrafo, non si applica il paragrafo 6, secondo comma.

Ai fini del presente paragrafo, per "lavoratori distaccati nel contesto di un distacco più lungo" si intende:

- a) *ogni lavoratore distaccato per una durata prevista o effettiva di almeno 6 mesi;*
e
- b) *quando il lavoratore distaccato è sostituito con un altro lavoratore distaccato che espleti le stesse mansioni nello stesso posto da imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, e la durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori interessati supera 12 mesi, ogni lavoratore distaccato per una durata di almeno 3 mesi.*

Ai fini della presente direttiva *la nozione di "retribuzione" è determinata dalla legislazione e/o dalle pratiche nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e* indica 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 [..].

²⁷ Ad es. direttiva 96/71/CE, articolo 3, paragrafo 1, lettera a): articolo 3, paragrafo 1, lettera a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo.

Gli Stati membri pubblicano sull'unico sito web ufficiale nazionale, di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, **informazioni sulle condizioni di lavoro in questo articolo, comprese informazioni** sugli elementi costitutivi della retribuzione in conformità della lettera f).
[...]

Nuovi considerando:

- (x) ***In considerazione del contesto della durata più lunga di determinati distacchi è necessario stabilire che, in caso di distacco per periodi superiori a 12 mesi, si applicano ai lavoratori distaccati norme supplementari in materia di condizioni di lavoro e di parità di retribuzione. Questo dovrebbe applicarsi dal primo giorno del distacco se la durata prevista del periodo di distacco supera 12 mesi o dal primo giorno in cui il distacco supera di fatto 12 mesi, qualora ciò non sia stato previsto.***
- (xx) ***Per il calcolo della retribuzione ai sensi della presente direttiva, devono essere presi in considerazione le tariffe minime salariali e gli altri elementi obbligatori (quali premi o indennità o aumenti salariali in funzione dell'anzianità), stabiliti per legge o da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a condizione che tali elementi non modifichino il rapporto tra la prestazione del lavoratore e il corrispettivo percepito. Gli elementi obbligatori sono gli elementi che si applicano a tutti i lavoratori e che non sono facoltativi o dipendenti da taluni eventi o fattori. Gli Stati membri dovrebbero specificare in maniera trasparente i differenti elementi della retribuzione applicabili nel loro territorio. I lavoratori distaccati dovrebbero avere diritto all'importo lordo della retribuzione che non deve conformarsi a tutti gli elementi obbligatori ma all'importo richiesto.***

(xxx) *Per garantire che la qualità dell'alloggio predisposto dal datore di lavoro per i lavoratori distaccati sia equivalente alla qualità dell'alloggio per i lavoratori mobili locali garantita dalla legislazione o dalle pratiche nazionali, disposizioni relative ad alloggi collettivi dovrebbero essere aggiunte alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, paragrafo 1. La presente direttiva non osta a che al lavoratore distaccato possa essere chiesto di pagare un canone d'affitto per detto alloggio.*

(iv) *Come nel caso della direttiva 96/71/CE, la presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicata l'applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 e del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio.*

3. **Contratti collettivi in settori diversi dalle costruzioni** (Articolo 3, paragrafo 1, soppressione dell'articolo 3, paragrafo 10, secondo comma, e modifica dell'allegato, primo comma)²⁸

La presidenza suggerisce di mantenere la proposta della Commissione (doc. 6987/16).

4. **Subcontratti (nuovo articolo 3, paragrafo 1 bis)** - aggiunta di un nuovo comma al paragrafo 1 bis

a) **Opzione A:** modifica della definizione di retribuzione all'articolo 3 e aggiunta di un nuovo comma al paragrafo 1 bis, proposti dalla presidenza²⁹

Articolo 3

Articolo 3, paragrafo 1, secondo comma

Ai fini della presente direttiva, *la nozione di "retribuzione" indica* tutti gli elementi della retribuzione *che sono* obbligatori in conformità della *legislazione e/o delle pratiche nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato [...].*

²⁸ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 3.

²⁹ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 4.

Articolo 3, paragrafo 1, nuovo paragrafo 1 bis

1 bis) Se le imprese stabilite nel territorio di uno Stato membro hanno l'obbligo, a norma di disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o di accordi collettivi, di subappaltare, nell'ambito delle loro obbligazioni contrattuali, solo a imprese che garantiscono determinate condizioni di lavoro e di occupazione relative alla retribuzione, **quali definite all'articolo 3, paragrafo 1, secondo comma**, lo Stato membro può disporre [...] che tali imprese siano soggette ai medesimi obblighi per quanto riguarda i subcontratti alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, che distaccano lavoratori nel suo territorio **a condizione che tale misura sia giustificata e proporzionata e sia applicata in maniera non discriminatoria**.

Fatto salvo l'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri che si avvalgono dell'opzione contemplata dal presente paragrafo garantiscono che un'impresa che conclude subcontratti con un'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, informi per iscritto detta impresa circa le condizioni di lavoro e di occupazione relative alla retribuzione che devono essere garantite prima che le parti stipolino il relativo rapporto contrattuale.

b) Opzione B: soppressione dell'articolo 3, paragrafo 1 bis nuovo proposta dalla Commissione³⁰

5. **Lavoratori tramite agenzia interinale** (nuovo articolo 3, paragrafo 1 ter e mantenimento dell'articolo 3, paragrafo 9)³¹

La presidenza propone di mantenere la proposta della Commissione, per es. il nuovo articolo 3, paragrafo 1 ter, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 9, della direttiva 96/71/CE modificata:

Articolo 3, paragrafo 9

9. **Fatto salvo l'articolo 3, paragrafo 1 ter**, gli Stati membri possono prevedere che l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, debba garantire ai lavoratori a norma dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), il beneficio di 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.

³⁰ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 4.

³¹ Cfr. relazione, punto II, paragrafo 5.