
Dir. 15 maggio 2014, n. 2014/67/UE ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

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 e recante modifica del *regolamento (UE) n. 1024/2012* relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI») (Testo rilevante ai fini del SEE).

(1) Pubblicata nella G.U.U.E. 28 maggio 2014, n. L 159.

(2) La presente direttiva è entrata in vigore il 17 giugno 2014.

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 ⁽³⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽⁴⁾(2),

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ⁽⁵⁾,

considerando quanto segue:

(1) La libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione di servizi sono principi fondamentali del mercato interno dell'Unione iscritti nel trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). L'applicazione di tali principi è ulteriormente sviluppata dall'Unione per garantire la parità di condizioni per le imprese e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

(2) La libera prestazione di servizi include il diritto delle imprese di prestare servizi in un altro Stato membro e quindi di distaccare temporaneamente i propri dipendenti in tale Stato membro ai fini della prestazione dei servizi. Ai fini del distacco dei lavoratori, occorre distinguere fra tale libertà e il principio della libera circolazione dei lavoratori secondo cui ogni cittadino ha il diritto di

trasferirsi liberamente in un altro Stato membro per lavorare e a questo scopo risiedervi, e che lo protegge da ogni discriminazione per quanto riguarda l'impiego, la remunerazione e le altre condizioni di lavoro e di impiego rispetto ai cittadini di quello Stato membro.

(3) Per quanto riguarda i lavoratori temporaneamente distaccati per prestare servizi in uno Stato membro diverso da quello in cui abitualmente lavorano, la *direttiva 96/71/CE* del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁶⁾ stabilisce una serie fondamentale di condizioni di lavoro e di impiego chiaramente definiti che il prestatore di servizi deve rispettare nello Stato membro in cui ha luogo il distacco per garantire una protezione minima dei lavoratori distaccati.

(4) Tutte le disposizioni previste dalla presente direttiva dovrebbero essere giustificate e proporzionate, in modo da non creare oneri amministrativi e non limitare il potenziale delle imprese, in particolare delle piccole e medie imprese (PMI), in termini di creazione di nuovi posti di lavoro, tutelando nel contempo i lavoratori distaccati.

(5) Al fine di garantire la conformità con la *direttiva 96/71/CE* senza gravare i prestatori di servizi di inutili oneri amministrativi, è essenziale che gli elementi fattuali cui fanno riferimento le disposizioni concernenti l'identificazione di un autentico distacco, nonché la prevenzione degli abusi e l'elusione della presente direttiva siano considerati indicativi e non esaustivi. In particolare, non dovrebbe essere previsto un requisito secondo cui ogni elemento debba essere soddisfatto in ogni caso di distacco.

(6) Anche se la valutazione degli elementi fattuali indicativi dovrebbe essere adeguata a ciascun caso particolare e tenere conto delle specificità del contesto, le situazioni che presentano gli stessi elementi fattuali non dovrebbero portare a valutazioni giuridiche diverse da parte delle autorità competenti in diversi Stati membri.

(7) Per prevenire, impedire e combattere la violazione e l'elusione delle norme applicabili da parte di imprese che traggono indebito o fraudolento vantaggio dalla libertà di prestazione di servizi sancita nel TFUE e/o dall'applicazione della *direttiva 96/71/CE*, è opportuno migliorare l'applicazione e il monitoraggio della nozione di distacco e introdurre a livello di Unione criteri più uniformi che agevolino un'interpretazione comune.

(8) È quindi necessario che l'autorità competente dello Stato membro ospitante esamini, se del caso in stretta cooperazione con lo Stato membro di stabilimento, gli elementi fattuali costitutivi che caratterizzano la natura temporanea inerente alla nozione di distacco e la condizione che il datore di lavoro sia effettivamente stabilito nello Stato membro a partire dal quale avviene il distacco.

(9) Nel valutare l'ammontare del fatturato realizzato da un'impresa nello Stato membro di stabilimento, al fine di stabilire se tale impresa eserciti effettivamente attività sostanziali diverse da quelle puramente interne di

gestione e/o amministrazione, le autorità competenti dovrebbero tenere conto delle differenze relative al potere d'acquisto delle valute.

(10) Le disposizioni previste dalla presente direttiva in relazione all'applicazione e al monitoraggio del distacco possono altresì essere di supporto alle autorità competenti per identificare i lavoratori che si dichiarano in modo fittizio come lavoratori autonomi. Ai sensi della *direttiva 96/71/CE*, la definizione pertinente di lavoratore è quella applicata nel diritto dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato. Un'ulteriore precisazione e un migliore monitoraggio della nozione di distacco da parte delle autorità competenti rafforzerebbero la certezza giuridica e costituirebbero uno strumento utile per contrastare efficacemente il falso lavoro autonomo e garantire che i lavoratori distaccati non siano dichiarati in modo fittizio come lavoratori autonomi, contribuendo in tal modo a prevenire, evitare e combattere l'elusione delle norme applicabili.

(11) Nei casi in cui non si configuri un'autentica situazione di distacco e vi sia un conflitto di leggi, è opportuno prestare la dovuta attenzione alle disposizioni del *regolamento (CE) n. 593/2008* del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁷⁾ («Roma I») o della convenzione di Roma ⁽⁸⁾, intese a garantire che i dipendenti non siano privati della protezione loro accordata da disposizioni cui non è consentito derogare convenzionalmente o cui è possibile derogare solo a beneficio dei dipendenti stessi. È auspicabile che gli Stati membri garantiscano l'adozione di disposizioni intese a proteggere in modo adeguato i lavoratori che non sono effettivamente distaccati.

(12) La mancanza del certificato concernente la legislazione applicabile in materia di previdenza sociale di cui al *regolamento (CE) n. 883/2004* del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁹⁾ può indicare che la situazione non può essere qualificata come «distacco temporaneo» in un o Stato membro diverso da quello in cui il lavoratore interessato svolge abitualmente la sua attività nel quadro della prestazione di servizi.

(13) 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 ⁽¹⁰⁾.

(14) Il rispetto della diversità dei sistemi nazionali di relazioni industriali e dell'autonomia delle parti sociali è esplicitamente riconosciuto dal TFUE.

(15) In molti Stati membri le parti sociali svolgono un ruolo importante nel contesto del distacco dei lavoratori per la prestazione di servizi, in quanto possono, secondo il diritto e/o la prassi nazionali, determinare i diversi livelli, alternativamente o contemporaneamente, delle tariffe minime salariali applicabili. Le parti sociali dovrebbero comunicare tali tariffe e fornire informazioni in merito.

(16) Affinché i diritti dei lavoratori distaccati possano essere tutelati e al fine di garantire condizioni eque per i prestatori di servizi, è essenziale che le norme

siano adeguatamente ed effettivamente applicate; in caso contrario, è l'efficacia stessa delle norme dell'Unione vigenti in questa materia a essere compromessa. Una stretta cooperazione tra la Commissione e gli Stati membri e, se del caso, le autorità regionali e locali è quindi essenziale, senza trascurare l'importante ruolo, al riguardo, degli ispettorati del lavoro e delle parti sociali. La fiducia reciproca, lo spirito di collaborazione, un dialogo continuo e la comprensione reciproca sono, a tale riguardo, essenziali.

(17) È essenziale che gli Stati membri dispongano di procedure di controllo efficaci per l'attuazione della *direttiva 96/71/CE* e della presente direttiva ed è pertanto opportuno che dette procedure siano istituite in tutta l'Unione.

(18) Le difficoltà di accesso alle informazioni relative alle condizioni di impiego costituiscono molto spesso il motivo della mancata applicazione delle norme vigenti da parte dei prestatori di servizi. Gli Stati membri dovrebbero pertanto garantire che tali informazioni siano messe a disposizione di tutti a titolo gratuito e siano rese effettivamente accessibili non solo ai prestatori di servizi di altri Stati membri, ma anche ai lavoratori distaccati interessati.

(19) Se le condizioni di impiego sono definite in contratti collettivi dichiarati di applicazione generale, gli Stati membri dovrebbero garantire, rispettando nel contempo l'autonomia delle parti sociali, che tali contratti collettivi siano messi a disposizione del pubblico in modo accessibile e trasparente.

(20) Al fine di migliorare l'accessibilità delle informazioni, è opportuno istituire un'unica fonte di informazioni negli Stati membri. È auspicabile che ciascuno Stato membro crei un unico sito web ufficiale a livello nazionale, in conformità dei relativi standard di accessibilità, e altri mezzi di comunicazione idonei. Il sito web unico ufficiale a livello nazionale dovrebbe almeno assumere la forma di un portale web e fungere da portale o principale punto di accesso e fornire in modo chiaro e preciso collegamenti alle fonti pertinenti di informazioni nonché brevi informazioni sul contenuto del sito web e dei relativi link. Tali siti dovrebbero comprendere in particolare quelli creati in applicazione della legislazione dell'Unione per promuovere l'imprenditorialità e/o lo sviluppo della prestazione transfrontaliera di servizi. Gli Stati membri ospitanti dovrebbero fornire informazioni sui periodi durante i quali, in base al loro diritto nazionale, i prestatori di servizi sono tenuti a conservare i documenti dopo il periodo di distacco.

(21) I lavoratori distaccati dovrebbero avere il diritto di ricevere dallo Stato membro ospitante informazioni generali in merito al diritto e/o alle prassi nazionali applicabili nei loro confronti.

(22) La cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca tra gli Stati membri dovrebbero essere conformi alle norme sulla protezione dei dati personali previste dalla *direttiva 95/46/CE* del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹¹⁾, nonché alle disposizioni nazionali in materia di protezione dei dati recanti attuazione della legislazione dell'Unione. Per quanto riguarda la cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato

interno (IMI), essa dovrebbe essere conforme anche al *regolamento (CE) n. 45/2001* del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹²⁾ e al *regolamento (UE) n. 1024/2012* del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹³⁾.

(23) Per garantire la corretta applicazione e controllare il rispetto delle norme sostanziali che disciplinano le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, gli Stati membri dovrebbero imporre solo talune formalità amministrative e misure di controllo alle imprese che distaccano lavoratori nel quadro di una prestazione di servizi. In base alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, tali formalità e misure possono essere giustificate da motivi prevalenti di interesse generale, fra cui rientra l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori, a condizione che siano tali da garantire il conseguimento dell'obiettivo perseguito e non vadano oltre quanto necessario per raggiungerlo. Tali formalità e misure possono essere imposte soltanto se le autorità competenti non sono in grado di svolgere efficacemente il loro compito di vigilanza senza le informazioni necessarie e/o se misure meno restrittive non permetterebbero di raggiungere gli obiettivi delle misure nazionali di controllo ritenuti necessari.

(24) Il prestatore di servizi dovrebbe garantire che l'identità dei lavoratori distaccati indicata nella dichiarazione resa al fine di consentire controlli fattuali sul posto di lavoro sia verificabile per la durata del distacco da parte delle autorità competenti.

(25) Il prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro dovrebbe notificare senza indugio alle autorità competenti dello Stato membro ospitante eventuali importanti modifiche dei dati contenuti nella dichiarazione resa dal prestatore di servizi al fine di consentire controlli fattuali sul luogo di lavoro.

(26) L'obbligo di comunicare requisiti amministrativi e misure di controllo alla Commissione non dovrebbe costituire una procedura di autorizzazione ex ante.

(27) Al fine di migliorare e uniformare l'applicazione nella pratica della *direttiva 96/71/CE* e ridurre per quanto possibile le disparità nel livello di applicazione ed attuazione nell'Unione, gli Stati membri dovrebbero provvedere nel loro territorio a ispezioni efficaci e appropriate, contribuendo, tra l'altro, alla lotta contro il lavoro non dichiarato nel contesto del distacco, tenendo conto altresì di altre iniziative giuridiche per meglio affrontare la questione.

(28) Se del caso, in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, gli Stati membri dovrebbero fornire all'impresa oggetto di ispezione un documento di ispezione o di controllo che comprende tutte le informazioni utili.

(29) Gli Stati membri dovrebbero garantire che sia disponibile personale sufficiente, dotato delle competenze e delle qualifiche necessarie per eseguire in modo efficace le ispezioni e far sì che sia possibile rispondere senza indebito ritardo alle richieste di informazioni da parte dello Stato membro ospitante o di stabilimento, come previsto dalla presente direttiva.

(30) Gli ispettorati del lavoro, le parti sociali e altri organismi di vigilanza svolgono a questo riguardo, e dovrebbero continuare a svolgere, un ruolo di fondamentale importanza.

(31) Per tener conto della diversità dei mercati del lavoro e dei sistemi di relazioni industriali, a titolo eccezionale le parti sociali e/o altri attori e/o organi possono esercitare funzioni di vigilanza su determinate condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, purché offrano alle persone interessate un grado equivalente di protezione ed esercitino la vigilanza in maniera non discriminatoria e obiettiva.

(32) Le autorità ispettive e gli altri organi di vigilanza ed esecuzione degli Stati membri dovrebbero avvalersi dei dispositivi di cooperazione e di scambio di informazioni previsti dal rispettivo diritto per verificare se le norme applicabili ai lavoratori distaccati sono rispettate.

(33) Gli Stati membri sono in modo particolare invitati ad adottare un approccio più integrato alle ispezioni del lavoro. Dovrebbe essere altresì esaminata la necessità di definire criteri comuni per stabilire metodi, prassi e norme minime comparabili a livello dell'Unione. La definizione di criteri comuni non dovrebbe tuttavia comportare limitazioni per gli Stati membri nel loro impegno volto a contrastare efficacemente il lavoro non dichiarato.

(34) Per facilitare e rendere più efficace l'applicazione della *direttiva 96/71/CE*, sono necessari meccanismi efficaci che consentano ai lavoratori distaccati di presentare denunce o promuovere azioni legali, direttamente o, con la loro approvazione, tramite terzi designati quali organizzazioni sindacali o altre associazioni, istituzioni comuni delle parti sociali, salve restando le norme procedurali nazionali concernenti la rappresentanza e la difesa in giudizio e le competenze e gli altri diritti delle organizzazioni sindacali e altri rappresentanti dei lavoratori ai sensi del diritto e/o delle prassi nazionali.

(35) Per garantire che i lavoratori distaccati percepiscano la retribuzione dovuta e a condizione che le indennità specifiche per il distacco possano essere considerate parte delle tariffe minime salariali, tali indennità dovrebbero essere dedotte dalla retribuzione soltanto se il diritto nazionale, i contratti collettivi e/o la prassi dello Stato membro ospitante lo prevedono.

(36) Il rispetto pratico delle norme applicabili nel settore del distacco e l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori a tale riguardo destano particolare preoccupazione per i subcontratti a catena e dovrebbero essere garantiti tramite misure appropriate in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali e nel rispetto del diritto dell'Unione. Tali misure possono, su base volontaria e previa consultazione delle parti sociali interessate, includere l'introduzione di un meccanismo di responsabilità della subcontraenza diretta, in aggiunta o in sostituzione della responsabilità del datore di lavoro, per quanto riguarda eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, nella misura in cui rientrino nell'*articolo 3*,

paragrafo 1, della direttiva 96/71/CE. Gli Stati membri restano tuttavia liberi di prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità o andare oltre il diritto nazionale in modo non discriminatorio e proporzionato.

(37) Gli Stati membri che hanno introdotto misure per conformarsi alle norme applicabili nei casi di subcontratto a catena dovrebbero avere la possibilità di stabilire che un (sub)contraente non sia responsabile in circostanze specifiche o che la responsabilità possa essere limitata nel caso in cui siano state adottate misure di dovuta diligenza da parte di tale (sub)contraente. Tali misure dovrebbero essere definite dal diritto nazionale tenendo conto delle circostanze specifiche dello Stato membro in questione, e possono comprendere fra l'altro misure adottate dal contraente in merito alla documentazione comprovante il rispetto degli obblighi amministrativi e delle misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto delle norme applicabili in materia di distacco dei lavoratori.

(38) Il fatto che gli Stati membri incontrino ancora numerose difficoltà nel riscuotere le sanzioni amministrative e/o le ammende transfrontaliere è preoccupante ed occorre pertanto affrontare la questione del riconoscimento reciproco delle sanzioni amministrative e/o delle ammende.

(39) Le disparità esistenti tra gli ordinamenti degli Stati membri per quanto riguarda i mezzi di esecuzione in situazioni transfrontaliere delle sanzioni amministrative e/o delle ammende irrogate pregiudicano il buon funzionamento del mercato interno e rischiano di rendere molto difficile, se non impossibile, garantire in tutta l'Unione ai lavoratori distaccati un livello di protezione equivalente.

(40) Per garantire l'effettiva applicazione delle norme sostanziali che disciplinano il distacco dei lavoratori per la prestazione di servizi, è necessaria un'azione specifica che renda possibile l'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni amministrative pecuniarie e/o delle ammende irrogate. Il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in questo campo è quindi una condizione indispensabile per assicurare un livello generale di protezione più elevato ed omogeneo, necessario per il buon funzionamento del mercato interno.

(41) L'adozione di norme comuni che prevedano l'assistenza reciproca per le misure di esecuzione e i costi connessi e di disposizioni uniformi per la notificazione delle decisioni relative a sanzioni amministrative e/o ammende irrogate per il mancato rispetto della *direttiva 96/71/CE* nonché della presente direttiva dovrebbe permettere di risolvere alcuni problemi pratici di esecuzione transfrontaliera e garantire una migliore comunicazione e una migliore esecuzione delle decisioni emananti da un altro Stato membro.

(42) Se emerge che il prestatore di servizi non è effettivamente stabilito nello Stato membro di stabilimento o che l'indirizzo o i dati relativi all'impresa sono falsi, le autorità competenti non dovrebbero interrompere la procedura per

motivi formali, ma compiere ulteriori indagini per identificare la persona fisica o giuridica responsabile del distacco.

(43) Il riconoscimento delle decisioni che impongono una sanzione amministrativa e/o un'ammenda e le richieste di procedere alla riscossione di tale sanzione amministrativa e/o ammenda dovrebbero basarsi sul principio della fiducia reciproca. A tal fine, i motivi di non riconoscimento o di rifiuto di riscossione di tale sanzione amministrativa e/o ammenda dovrebbero essere limitati al minimo necessario.

(44) La presente direttiva, pur stabilendo norme uniformi per l'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni amministrative e/o delle ammende e l'esigenza di criteri comuni per procedure più efficaci da seguire in caso di mancato pagamento, dovrebbe far salva la facoltà degli Stati membri di stabilire il regime sanzionatorio o le misure di recupero previste dai rispettivi ordinamenti nazionali. Pertanto, lo strumento che permette l'esecuzione di tali sanzioni e/o ammende può, se del caso, e tenendo conto del diritto e/o delle prassi nazionali nello Stato membro adito, essere integrato o accompagnato oppure sostituito da un titolo che ne permetta l'esecuzione nello Stato membro adito.

(45) Norme più uniformi non dovrebbero avere l'effetto di emendare o modificare l'obbligo di rispettare i diritti e le libertà fondamentali degli imputati, nonché i principi giuridici fondamentali ad essi applicabili, sanciti dall'articolo 6 del trattato sull'Unione europea (TUE), quali il diritto di essere ascoltato, il diritto ad un ricorso effettivo e il diritto a un giudice imparziale o il principio «ne bis in idem».

(46) La presente direttiva non intende stabilire norme armonizzate in materia di cooperazione giudiziaria, di competenza giurisdizionale o di riconoscimento e di esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, né entrare nel merito della normativa in vigore.

(47) Gli Stati membri dovrebbero adottare adeguati provvedimenti, anche di natura amministrativa e giudiziaria, e comminare sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate in caso di inosservanza degli obblighi imposti dalla presente direttiva.

(48) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare la protezione dei dati di carattere personale (articolo 8), la libertà professionale e il diritto di lavorare (articolo 15), la libertà d'impresa (articolo 16), il diritto di negoziazione e di azioni collettive (articolo 28), il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque (articolo 31), il diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale (articolo 47), la presunzione di innocenza e i diritti della difesa (articolo 48) e il diritto di non essere giudicato o punito due volte per lo stesso reato (ne bis in idem) (articolo 50) e deve essere applicata nel rispetto di tali diritti e principi.

(49) Per facilitare un'applicazione migliore e più uniforme della *direttiva*

96/71/CE, è opportuno prevedere un sistema elettronico per lo scambio di informazioni che agevoli la cooperazione amministrativa; è opportuno che le autorità competenti utilizzino l'IMI il più possibile. Questo non dovrebbe comunque precludere l'applicazione di accordi bilaterali esistenti o futuri o di disposizioni concernenti la cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca.

(50) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia l'istituzione di un quadro comune relativo a un insieme di disposizioni, misure e meccanismi di controllo appropriati necessari per migliorare e uniformare l'applicazione della *direttiva 96/71/CE*, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della portata e degli effetti dell'azione, può essere conseguito meglio a livello dell'Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 TUE. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(51) Il Garante europeo per la protezione dei dati è stato consultato in conformità dell'*articolo 28, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 45/2001*, ed ha reso un parere il 19 luglio 2012 ⁽¹⁴⁾,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

(3) GU C 351 del 15.11.2012, pag. 61.

(4) GU C 17 del 19.1.2013, pag. 67.

(5) Posizione del Parlamento europeo del 16 aprile 2014 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 13 maggio 2014.

(6) *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).

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

(8) Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma (80/934/CEE) (GU L 266 del 9.10.1980, pag. 1).

(9) *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).

(10) *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).

(11) *Direttiva 95/46/CE* del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GU L 281 del 23.11.1995, pag. 31).

(12) *Regolamento (CE) n. 45/2001* del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2000, concernente la tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni e degli organismi comunitari, nonché la libera circolazione di tali dati (GU L 8 del 12.1.2001, pag. 1).

(13) *Regolamento (UE) n. 1024/2012* del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno e che abroga la *decisione 2008/49/CE* della Commissione («regolamento IMI») (GU L 316 del 14.11.2012, pag. 1).

(14) GU C 27 del 29.1.2013, pag. 4.

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 *Oggetto*

1. La presente direttiva stabilisce un quadro comune relativo a un insieme di disposizioni, misure e meccanismi di controllo appropriati, necessari per migliorare e uniformare l'applicazione nella pratica della *direttiva 96/71/CE*, comprendente anche misure dirette a prevenire e sanzionare ogni violazione ed elusione delle norme vigenti, e lascia impregiudicato l'ambito di applicazione della *direttiva 96/71/CE*.

La presente direttiva mira a garantire il rispetto di un appropriato livello di protezione dei diritti dei lavoratori distaccati per una prestazione transfrontaliera di servizi, in particolare per quanto concerne l'attuazione delle condizioni di impiego applicabili nello Stato membro in cui in cui è fornita la prestazione di servizi, ai sensi dell'articolo 3 della direttiva 96/71/EC, a facilitare l'esercizio della libertà di prestazione di servizi e a creare condizioni di concorrenza leale tra i prestatori di servizi, sostenendo in tal modo il funzionamento del mercato interno.

2. La presente direttiva non pregiudica in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti negli Stati membri e a livello di Unione, ivi compresi il diritto o la libertà di sciopero e il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, secondo il diritto e/o le prassi nazionali, né il diritto di negoziare, concludere ed applicare accordi collettivi e promuovere azioni collettive secondo il diritto e/o le prassi nazionali.

Articolo 2 *Definizioni*

Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) «autorità competente», un'autorità o un organo, tra cui possono figurare gli uffici di collegamento di cui all'*articolo 4 della direttiva 96/71/CE*, designati da uno Stato membro per esercitare le funzioni previste dalla *direttiva 96/71/CE* e dalla presente direttiva;

b) «autorità richiedente», l'autorità competente di uno Stato membro che presenta una domanda di assistenza, informazione, notificazione o recupero di una sanzione e/o di un'ammenda di cui al capo VI;

c) «autorità adita», l'autorità competente di uno Stato membro alla quale è diretta una richiesta di assistenza, informazione, notificazione o recupero di una sanzione e/o di un'ammenda di cui al capo VI.

Articolo 3 *Autorità competenti e uffici di collegamento*

Ai fini della presente direttiva gli Stati membri designano, secondo il diritto e/o la prassi nazionali, una o più autorità competenti, che possono comprendere gli uffici di collegamento di cui all'*articolo 4 della direttiva 96/71/CE*. All'atto della designazione delle autorità competenti, gli Stati membri tengono debitamente conto della necessità di assicurare la protezione dei dati contenuti nelle informazioni scambiate e dei diritti legali delle persone fisiche e giuridiche che possono essere interessate. Gli Stati membri restano i responsabili ultimi della salvaguardia della protezione dei dati e dei diritti legali delle persone interessate e istituiscono meccanismi appropriati a tal fine.

Gli Stati membri comunicano le coordinate delle autorità competenti alla Commissione e agli altri Stati membri. La Commissione pubblica e aggiorna

regolarmente l'elenco delle autorità competenti e degli uffici di collegamento.

Gli altri Stati membri e le istituzioni dell'Unione rispettano la scelta effettuata da ciascuno Stato membro in relazione alle autorità competenti.

Articolo 4 *Individuazione dell'autenticità del distacco e prevenzione degli abusi e dell'elusione*

1. Ai fini dell'attuazione e dell'applicazione della *direttiva 96/71/CE*, le autorità competenti operano una valutazione generale di tutti gli elementi fattuali considerati necessari, tra cui, in particolare, quelli indicati ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo. Tali elementi sono intesi ad assistere le autorità competenti nell'effettuare le verifiche e i controlli e qualora esse abbiano motivo di ritenere che un lavoratore non sia da considerarsi distaccato ai sensi della *direttiva 96/71/CE*. Tali elementi intervengono come fattori indicativi nella valutazione complessiva e non possono, pertanto, essere considerati isolatamente.

2. Al fine di determinare se un'impresa esercita effettivamente attività sostanziali diverse da quelle puramente interne di gestione e/o amministrazione, le autorità competenti operano una valutazione generale di tutti gli elementi fattuali che caratterizzano le attività esercitate da un'impresa nello Stato membro di stabilimento e, ove necessario, nello Stato membro ospitante, tenendo conto di un quadro temporale ampio. Tali elementi possono comprendere, in particolare:

a) il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, utilizza uffici, paga imposte e contributi previdenziali e, se del caso, in conformità del diritto nazionale, è iscritta in un albo professionale o è registrata presso la camera di commercio;

b) il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello da cui sono distaccati;

c) la legge applicabile ai contratti stipulati dall'impresa con i suoi lavoratori e con i suoi clienti;

d) il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui è occupato il suo personale amministrativo;

e) il numero di contratti eseguiti e/o l'ammontare del fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della situazione specifica che caratterizza tra l'altro le imprese di nuovo insediamento e le PMI.

3. Per valutare se un lavoratore distaccato temporaneamente presta la sua attività in uno Stato membro diverso da quello in cui abitualmente lavora, sono esaminati tutti gli elementi fattuali che caratterizzano tale attività e la

situazione del lavoratore. Tali elementi possono comprendere, in particolare:

- a) l'attività lavorativa è svolta per un periodo di tempo limitato in un altro Stato membro;
- b) la data di inizio del distacco;
- c) il lavoratore è distaccato in uno Stato membro diverso da quello nel quale o a partire dal quale esercita abitualmente la propria attività secondo il regolamento (CE) n. 593/2008 (regolamento Roma I) e/o la convenzione di Roma;
- d) il lavoratore distaccato ritorna o si prevede che riprenda la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato dopo aver effettuato i lavori o prestato i servizi per i quali è stato distaccato;
- e) la natura delle attività;
- f) il datore di lavoro che distacca il lavoratore provvede alle spese di viaggio, vitto o alloggio o le rimborsa; in tal caso, si considera anche il modo in cui si provvede in tal senso e il metodo di rimborso;
- g) eventuali periodi precedenti in cui il posto è stato occupato dallo stesso o da un altro lavoratore (distaccato).

4. Il mancato soddisfacimento di uno o più degli elementi fattuali stabiliti ai paragrafi 2 e 3 non significa automaticamente che una certa situazione non corrisponda a un distacco. La valutazione di tali elementi è adattata a ogni caso particolare e tiene conto delle specificità della situazione.

5. Gli elementi di cui al presente articolo utilizzati dalle autorità competenti nella valutazione generale volta ad accertare se una determinata situazione costituisca un autentico distacco possono altresì essere considerati per stabilire se una persona possa essere considerata un lavoratore ai sensi della definizione di cui all'*articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 96/71/CE*. Gli Stati membri dovrebbero basarsi, tra l'altro, sulle circostanze concernenti l'esecuzione del lavoro, la subordinazione e la retribuzione del lavoratore, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è caratterizzato in qualsiasi accordo, contrattuale o meno, eventualmente concordato tra le parti.

CAPO II

ACCESSO ALL'INFORMAZIONE

Articolo 5 *Facilitazione dell'accesso all'informazione*

1. Gli Stati membri adottano le misure appropriate per far sì che le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'*articolo 3 della direttiva 96/71/CE* che i prestatori di servizi devono rispettare siano

rese pubbliche gratuitamente in modo chiaro, trasparente, esauriente e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, in formati e in conformità di standard web di accessibilità che permettano l'accesso alle persone con disabilità, e per far sì che gli uffici di collegamento o gli altri organismi nazionali competenti di cui all'*articolo 4 della direttiva 96/71/CE* siano in grado di svolgere efficacemente i propri compiti.

2. Per migliorare l'accesso all'informazione, gli Stati membri:

a) indicano chiaramente, in un unico sito web ufficiale nazionale e mediante altri strumenti idonei, in modo dettagliato e comprensibile e in un formato accessibile, quali condizioni di lavoro e/o quali parti del rispettivo diritto nazionale e/o regionale devono essere applicate ai lavoratori distaccati nel loro territorio;

b) adottano le misure necessarie per rendere pubbliche, sull'unico sito web ufficiale nazionale e mediante altri strumenti idonei, informazioni sui contratti collettivi applicabili (e sui soggetti cui si applicano) e sulle condizioni di lavoro che i prestatori di servizi provenienti da altri Stati membri devono applicare in base alla *direttiva 96/71/CE*, se possibile indicando link a siti web e altri punti di contatto, in particolare le parti sociali pertinenti;

c) mettono tali informazioni a disposizione dei lavoratori e dei prestatori di servizi a titolo gratuito nella lingua o nelle lingue ufficiali dello Stato membro ospitante e nelle lingue più pertinenti in funzione delle esigenze del mercato del lavoro, lasciando la scelta allo Stato membro ospitante. Tali informazioni sono messe a disposizione, se possibile presentando sinteticamente in un foglio illustrativo le principali condizioni di lavoro applicabili, inclusa la descrizione delle procedure per sporgere denuncia, se richiesto in formati accessibili alle persone con disabilità; sono rese facilmente accessibili a titolo gratuito ulteriori informazioni dettagliate sulle condizioni lavorative e sociali, comprese la salute e la sicurezza sul lavoro, applicabili ai lavoratori distaccati;

d) migliorano l'accessibilità e la chiarezza delle informazioni pertinenti, in particolare quelle fornite sull'unico sito web ufficiale nazionale di cui alla lettera a);

e) indicano una persona di contatto dell'ufficio di collegamento incaricata di rispondere alle richieste di informazioni;

f) tengono aggiornate le informazioni fornite nelle schede dei paesi.

3. La Commissione continua a prestare assistenza agli Stati membri nell'ambito dell'accesso all'informazione.

4. Se, secondo le leggi, le tradizioni e le prassi nazionali, tra cui il rispetto dell'autonomia delle parti sociali, le condizioni di lavoro di cui all'*articolo 3 della direttiva 96/71/CE* sono stabilite in contratti collettivi, come previsto dall'articolo 3, paragrafi 1 e 8, di tale direttiva, gli Stati membri si assicurano che tali condizioni siano messe a disposizione dei prestatori di servizi provenienti da altri Stati membri e dei lavoratori distaccati in modo accessibile e trasparente, e si adoperano per coinvolgere le parti sociali al riguardo. Le pertinenti informazioni dovrebbero in particolare riguardare le diverse tariffe minime salariali e i loro elementi costitutivi, il metodo utilizzato per calcolare la

retribuzione dovuta e, se del caso, i criteri per la classificazione nelle diverse categorie salariali.

5. Gli Stati membri designano gli organi e le autorità ai quali lavoratori e imprese possono rivolgersi per ottenere informazioni generali in merito al diritto e alle prassi nazionali cui sono soggetti per quanto concerne i loro diritti e obblighi in tale Stato membro.

CAPO III

COOPERAZIONE AMMINISTRATIVA

Articolo 6 *Mutua assistenza - principi generali*

1. Gli Stati membri cooperano strettamente e si prestano mutuamente assistenza senza indebiti ritardi per facilitare l'applicazione nella pratica della presente direttiva e della *direttiva 96/71/CE*.

2. La cooperazione degli Stati membri consiste, in particolare, nel rispondere alle motivate richieste di informazioni da parte delle autorità competenti e nell'esecuzione di controlli, ispezioni e indagini in relazione a situazioni di distacco di cui all'*articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 96/71/CE*, ivi comprese indagini su casi di inadempienza o violazione delle norme applicabili al distacco dei lavoratori. Le richieste di informazioni includono le informazioni relative al possibile recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda, o alla notificazione di una decisione che irroga tale sanzione e/o ammenda di cui al capo VI.

3. La cooperazione degli Stati membri può altresì includere l'invio e la notificazione di documenti.

4. Per rispondere a una richiesta di assistenza proveniente dalle autorità competenti di un altro Stato membro, gli Stati membri dispongono che i prestatori di servizi stabiliti nel loro territorio comunichino alle rispettive autorità competenti tutte le informazioni necessarie per il controllo delle loro attività secondo la legislazione nazionale. Gli Stati membri adottano misure adeguate in caso di mancata comunicazione delle informazioni in questione.

5. Nel caso in cui incontri difficoltà nel rispondere a una richiesta di informazioni o nell'effettuare controlli, ispezioni o indagini, lo Stato membro in questione ne informa tempestivamente lo Stato membro richiedente al fine di trovare una soluzione. Nell'eventualità di problemi persistenti nello scambio di informazioni o di un

rifiuto permanente di fornire informazioni, la Commissione, dopo essere stata informata, se del caso attraverso l'IMI, adotta le misure necessarie.

6. Gli Stati membri trasmettono per via elettronica le informazioni richieste da altri Stati membri o dalla Commissione entro i termini seguenti:

a) casi urgenti che richiedono la consultazione di registri, tra cui quelli che consentono di verificare il numero di identificazione IVA al fine di controllare lo stabilimento in un altro Stato membro: quanto prima ed entro un massimo di due giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.

Il motivo dell'urgenza è chiaramente indicato nella richiesta, compresi dettagli che comprovino l'urgenza.

b) tutte le altre richieste di informazioni, entro un massimo di 25 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta, a meno che gli Stati membri non abbiano stabilito di comune accordo un termine più breve.

7. Gli Stati membri dispongono che i registri nei quali i prestatori di servizi sono iscritti e che possono essere consultati dalle autorità competenti sul loro territorio possano anche essere consultati, alle stesse condizioni, dalle omologhe autorità competenti di altri Stati membri, ai fini dell'attuazione della presente direttiva e della *direttiva 96/71/CE*, sempreché gli Stati membri abbiano incluso tali registri nell'IMI.

8. Gli Stati membri garantiscono che le informazioni scambiate con gli organismi di cui all'articolo 2, lettera a), ovvero trasmesse agli stessi, siano utilizzate solo in relazione alle questioni per cui sono state richieste.

9. La cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca sono prestate a titolo gratuito.

10. Una richiesta di informazioni non osta a che le autorità competenti adottino misure, conformemente alle pertinenti normative nazionali e dell'Unione, per indagare e prevenire possibili violazioni della *direttiva 96/71/CE* o della presente direttiva.

Articolo 7 *Ruolo degli Stati membri nel quadro della cooperazione amministrativa*

1. In conformità dei principi stabiliti negli *articoli 4 e 5 della direttiva 96/71/CE*, nel periodo di distacco di un lavoratore in un altro Stato membro l'ispezione delle condizioni di impiego da rispettare a norma della *direttiva 96/71/CE* spetta alle autorità dello Stato membro ospitante, se del caso in

collaborazione con lo Stato membro di stabilimento.

2. Lo Stato membro di stabilimento del prestatore di servizi continua a monitorare, a controllare e ad adottare le necessarie misure di vigilanza ed esecutive, secondo le leggi, la prassi e le procedure amministrative nazionali, nei riguardi dei lavoratori distaccati in un altro Stato membro.

3. Lo Stato membro di stabilimento del prestatore di servizi presta assistenza allo Stato membro in cui i lavoratori distaccati svolgono la loro attività per assicurare il rispetto delle condizioni previste dalla *direttiva 96/71/CE* e dalla presente direttiva. Tale responsabilità non riduce in alcun modo le possibilità di monitoraggio, controllo o adozione delle necessarie misure di vigilanza o esecutive, a norma della presente direttiva e della *direttiva 96/71/CE*, da parte dello Stato membro in cui avviene il distacco.

4. Qualora fatti specifici indichino l'esistenza di irregolarità, uno Stato membro comunica di propria iniziativa e senza indebiti ritardi allo Stato membro interessato tutte le informazioni pertinenti.

5. Le autorità competenti dello Stato membro ospitante possono altresì chiedere alle autorità competenti dello Stato membro di stabilimento, per ciascuna prestazione o per ciascun prestatore di servizi, di fornire informazioni circa la legalità dello stabilimento del prestatore di servizi, la sua buona condotta e l'assenza di violazioni delle norme in vigore. Le autorità competenti dello Stato membro di stabilimento comunicano tali informazioni nei modi previsti dall'articolo 6.

6. Gli obblighi di cui al presente articolo non comportano il dovere per lo Stato membro di stabilimento di effettuare verifiche e controlli fattuali nel territorio dello Stato membro in cui è prestato il servizio. Tali verifiche e controlli possono essere effettuati dalle autorità dello Stato membro ospitante di propria iniziativa o su richiesta delle autorità competenti dello Stato membro di stabilimento, come previsto dall'articolo 10 e secondo i poteri di vigilanza previsti dalla legge, dalla prassi e dalle procedure amministrative nazionali dello Stato membro ospitante e in conformità del diritto dell'Unione.

Articolo 8 *Misure di accompagnamento*

1. Gli Stati membri, con l'assistenza della Commissione, adottano misure di accompagnamento per sviluppare, facilitare e promuovere gli scambi di personale responsabile della cooperazione amministrativa e dell'assistenza reciproca, nonché della vigilanza sul rispetto della normativa vigente. Gli Stati membri possono anche adottare misure di accompagnamento per sostenere le

organizzazioni che forniscono informazioni ai lavoratori distaccati.

2. La Commissione valuta il fabbisogno di sostegno finanziario diretto a migliorare la cooperazione amministrativa e ad accrescere la fiducia reciproca mediante progetti, comprese la promozione di scambi di personale e la formazione, nonché lo sviluppo, la facilitazione e la promozione di iniziative riguardanti le migliori prassi, anche delle parti sociali a livello di Unione, come la creazione e l'aggiornamento di basi di dati o siti web comuni contenenti informazioni generali o settoriali sulle condizioni di lavoro da rispettare e la raccolta e la valutazione di dati d'insieme specificamente riguardanti la procedura di distacco. Qualora giunga alla conclusione che un tale fabbisogno esiste, senza pregiudizio delle prerogative del Parlamento europeo e del Consiglio nella procedura di bilancio, la Commissione utilizza gli strumenti finanziari disponibili al fine di rafforzare la cooperazione amministrativa.

3. Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, la Commissione e gli Stati membri possono garantire un sostegno adeguato alle pertinenti iniziative delle parti sociali a livello unionale e nazionale finalizzate a informare imprese e lavoratori in merito alle condizioni di impiego applicabili stabilite nella presente direttiva e nella *direttiva 96/71/CE*.

CAPO IV

CONTROLLO DELLA CONFORMITÀ

Articolo 9 *Obblighi amministrativi e misure di controllo*

1. Gli Stati membri possono imporre solo gli obblighi amministrativi e le misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla presente direttiva e alla *direttiva 96/71/CE*, a condizione che essi siano giustificati e proporzionati in conformità del diritto dell'Unione.

A tal fine, gli Stati membri possono, in particolare, imporre le misure seguenti:

a) l'obbligo per i prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro di presentare alle autorità competenti nazionali responsabili, nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato membro ospitante o in qualsiasi altra lingua accettata dallo Stato membro ospitante, al più tardi all'inizio della prestazione del servizio, una semplice dichiarazione contenente le pertinenti informazioni necessarie atte a consentire controlli fattuali sul luogo di lavoro, tra cui:

i) l'identità del prestatore di servizi;

- ii) il numero previsto di lavoratori distaccati chiaramente identificabili;
- iii) le persone di cui alle lettere e) ed f);
- iv) la durata, la data di inizio e di fine distacco previste;
- v) l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro; nonché
- vi) la specificità dei servizi che giustifica il distacco;

b) l'obbligo, durante il periodo di distacco, di mettere o mantenere a disposizione e/o di conservare in un luogo accessibile e chiaramente individuato nel suo territorio, come il luogo di lavoro o il cantiere, o, per i lavoratori mobili del settore dei trasporti, la base operativa o il veicolo con il quale il servizio è prestato, copie cartacee o elettroniche del contratto di lavoro o di un documento equivalente ai sensi della *direttiva 91/533/CEE* del Consiglio ⁽³⁾, comprese, se del caso, le informazioni aggiuntive di cui all'articolo 4 di tale direttiva, dei fogli paga, dei cartellini orari indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, e delle prove del pagamento delle retribuzioni, o di documenti equivalenti;

c) l'obbligo di fornire i documenti di cui alla lettera b), dopo il periodo di distacco, su richiesta delle autorità dello Stato membro ospitante, entro un termine ragionevole;

d) l'obbligo di fornire una traduzione dei documenti di cui alla lettera b) nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato membro ospitante o in qualsiasi altra lingua accettata dallo Stato membro ospitante;

e) l'obbligo di designare una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante in cui i servizi sono prestati e per inviare e ricevere documenti e/o avvisi, se necessario;

f) l'obbligo di designare una persona di contatto, se necessario, la quale agisca in qualità di rappresentante legale e attraverso la quale le parti sociali interessate possano cercare di impegnare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante, secondo il diritto e/o la prassi nazionali, durante il periodo in cui sono prestati i servizi. Questa persona può essere una persona diversa da quella di cui alla lettera e) e non deve necessariamente essere presente nello Stato membro ospitante, ma deve essere disponibile in caso di richiesta ragionevole e motivata;

2. Gli Stati membri possono imporre altri obblighi amministrativi e misure di controllo se si verificano situazioni o nuovi sviluppi da cui risulti che gli obblighi amministrativi e le misure di controllo esistenti sono insufficienti o inefficienti ai fini dell'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla *direttiva 96/71/CE* e alla presente direttiva, a condizione che essi siano giustificati e proporzionati.

3. Il presente articolo fa salvi gli altri obblighi derivanti dalla legislazione dell'Unione, compresi quelli derivanti dalla *direttiva 89/391/CEE* del Consiglio ⁽⁴⁾ e dal *regolamento (CE) n. 883/2004*, e/o quelli derivanti dal diritto nazionale sulla protezione dei lavoratori o sulla tutela dell'occupazione a condizione che questi ultimi siano anche applicabili a società stabilite nello Stato membro interessato e che siano giustificati e proporzionati.

4. Gli Stati membri provvedono a che le procedure e le formalità relative al distacco dei lavoratori a norma del presente articolo possano essere espletate

con modalità di facile uso dalle imprese, per quanto possibile a distanza e per via elettronica.

5. Gli Stati membri comunicano alla Commissione e informano i prestatori di servizi delle misure di cui ai paragrafi 1 e 2 che applicano o da essi attuate. La Commissione comunica tali misure agli altri Stati membri. Le informazioni destinate ai prestatori di servizi sono rese accessibili su un sito web nazionale unico nelle lingue più opportune secondo quanto stabilito dallo Stato membro. La Commissione vigila attentamente sull'applicazione delle misure di cui ai paragrafi 1 e 2 e ne valuta la conformità con il diritto dell'Unione e, ove opportuno, adotta le misure necessarie nell'ambito delle competenze attribuitele dal TFUE. La Commissione riferisce regolarmente al Consiglio sulle misure comunicate dagli Stati membri e, se del caso, sullo stato della sua valutazione e/o della sua analisi.

(3) *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).

(4) *Direttiva 89/391/CEE* del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

Articolo 10 *Ispezioni*

1. Gli Stati membri provvedono affinché siano predisposti controlli e meccanismi di vigilanza efficaci ed adeguati, previsti in conformità del il diritto e della prassi nazionali, e che le autorità designate in virtù del diritto nazionale effettuino nel loro territorio efficaci e adeguate ispezioni dirette a controllare la conformità alle disposizioni della *direttiva 96/71/CE*, tenendo conto delle disposizioni pertinenti della presente direttiva, garantendone così la corretta applicazione.

Nonostante la possibilità di effettuare verifiche a campione, le ispezioni si basano principalmente su una valutazione dei rischi da parte delle autorità competenti che può identificare i settori d'attività in cui nel loro territorio si concentra la presenza di lavoratori distaccati per la prestazione di servizi. Nel procedere a tale valutazione dei rischi, è possibile tener conto, in particolare, della realizzazione di grandi progetti infrastrutturali, dell'esistenza di lunghe catene di subappaltatori, della prossimità geografica, dei problemi e delle necessità particolari di specifici settori, delle precedenti irregolarità e della

vulnerabilità di talune categorie di lavoratori.

2. Gli Stati membri si assicurano che le ispezioni e i controlli della conformità di cui al presente articolo non siano discriminatori e/o sproporzionati, tenendo conto delle disposizioni pertinenti della presente direttiva.

3. Nel caso in cui, nel corso delle ispezioni e alla luce dell'articolo 4, si presenti la necessità di disporre di informazioni, lo Stato membro ospitante e lo Stato membro di stabilimento agiscono secondo le norme vigenti in materia di cooperazione amministrativa. In particolare, le autorità competenti cooperano secondo le regole e i principi di cui agli articoli 6 e 7.

4. Negli Stati membri in cui, secondo il diritto e/o la prassi nazionali, spetta ai datori di lavoro e ai lavoratori stabilire le condizioni di impiego dei lavoratori distaccati di cui all'*articolo 3 della direttiva 96/71/CE*, in particolare le tariffe minime salariali e l'orario di lavoro, essi possono, al livello appropriato e alle condizioni stabilite dagli Stati membri, anche controllare l'applicazione delle pertinenti condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, purché sia garantito un livello di protezione adeguato, equivalente a quello risultante dalla *direttiva 96/71/CE* e dalla presente direttiva.

5. Gli Stati membri in cui gli ispettorati del lavoro non esercitano funzioni di controllo e di vigilanza sulle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, possono adottare, modificare o mantenere, in conformità del diritto e/o della prassi nazionali, disposizioni, procedure e meccanismi che garantiscano il rispetto di tali condizioni, purché tali disposizioni garantiscano alle persone interessate un livello di protezione adeguato, equivalente a quello risultante dalla *direttiva 96/71/CE* e dalla presente direttiva.

CAPO V

ESECUZIONE DEGLI OBBLIGHI

Articolo 11 *Difesa dei diritti - Facilitazione delle denunce - Arretrati*

1. Ai fini dell'esecuzione degli obblighi risultanti dalla *direttiva 96/71/CE*, in particolare dall'articolo 6, e dalla presente direttiva, gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori distaccati che ritengono di aver subito un pregiudizio in conseguenza di una violazione delle norme vigenti possano, anche nello Stato membro nel cui territorio sono o erano distaccati, ricorrere a efficaci meccanismi per denunciare direttamente i loro datori di lavoro e abbiano il diritto di proporre azioni giudiziarie o amministrative, anche dopo che abbia avuto termine il rapporto di lavoro nell'ambito del quale la presunta

violazione è stata commessa.

2. Quanto disposto al paragrafo 1 lascia impregiudicata la competenza degli organi giurisdizionali degli Stati membri, quale stabilita, in particolare, nei pertinenti strumenti del diritto dell'Unione e/o in convenzioni internazionali.

3. Stati membri dispongono che le organizzazioni sindacali e altre parti terze, quali associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che hanno, in base ai criteri stabiliti ai sensi del diritto nazionale, un interesse legittimo a veder rispettata la presente direttiva e la *direttiva 96/71/CE*, possano, per conto o a sostegno del lavoratore distaccato o del suo datore di lavoro, con la sua approvazione, promuovere ogni procedimento giudiziario o amministrativo diretto a ottenere l'applicazione della presente direttiva e della *direttiva 96/71/CE* e/o l'esecuzione degli obblighi da esse risultanti.

4. Quanto disposto ai paragrafi 1 e 3 lascia impregiudicati:

a) le norme nazionali relative alla prescrizione o i termini entro cui possono essere proposte azioni simili e, a condizione che non siano considerati tali da rendere praticamente impossibile, o eccessivamente difficile, l'esercizio di tali diritti;

b) altre competenze e diritti collettivi delle parti sociali, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, se applicabile, ai sensi del diritto e/o delle prassi nazionali;

c) le norme procedurali nazionali concernenti la rappresentanza e la difesa in giudizio.

5. I lavoratori distaccati che avviano procedimenti giudiziari o amministrativi ai sensi del paragrafo 1 sono protetti da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro.

6. Gli Stati membri dispongono che il datore di lavoro del lavoratore distaccato sia responsabile dei diritti dovuti risultanti dal rapporto contrattuale tra il datore di lavoro e tale lavoratore distaccato. Gli Stati membri provvedono in particolare a che siano istituiti meccanismi che consentono ai lavoratori distaccati di riscuotere:

a) le retribuzioni arretrate nette loro spettanti in base alle condizioni di lavoro di cui all'*articolo 3 della direttiva 96/71/CE*;

b) rimborsi di arretrati o imposte o contributi di sicurezza sociale indebitamente trattenuti dai loro salari;

c) un rimborso degli importi eccessivi, in relazione alla retribuzione netta o alla qualità dell'alloggio, trattenuti o dedotti dal salario in contropartita dell'alloggio fornito dal datore di lavoro.

d) ove pertinente, i contributi del datore di lavoro dovuti a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali, indebitamente trattenuti dai suoi salari.

Il presente paragrafo si applica anche nei casi in cui i lavoratori distaccati

hanno fatto ritorno dallo Stato membro nel quale il distacco ha avuto luogo.

Articolo 12 *Responsabilità di subcontratto*

1. Al fine di fronteggiare le frodi e gli abusi gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali pertinenti in conformità del diritto e/o della prassi nazionali, possono adottare misure addizionali in modo non discriminatorio e proporzionato, per garantire che nei casi di subcontratto a catena il contraente di cui il datore di lavoro (prestatore di servizi) rientrante nell'*articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 96/71/CE* è un subcontraente diretto possa, in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, essere tenuto responsabile dal lavoratore distaccato riguardo a eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, nella misura in cui rientrino nell'*articolo 3 della direttiva 96/71/CE*.

2. Per quanto riguarda le attività menzionate nell'allegato della *direttiva 96/71/CE*, gli Stati membri prevedono misure per garantire che nei casi di subcontratto a catena, i lavoratori distaccati possono tenere responsabile il contraente di cui il datore di lavoro è un subcontraente diretto, in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, per il rispetto dei diritti dei lavoratori distaccati di cui al paragrafo 1 del presente articolo.

3. La responsabilità di cui ai paragrafi 1 e 2 è limitata ai diritti dei lavoratori acquisiti nell'ambito del rapporto contrattuale tra il contraente e il suo subcontraente.

4. Gli Stati membri possono, nel rispetto del diritto dell'Unione, anche prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità di subcontratto. Gli Stati membri possono altresì, nel rispetto del diritto dell'Unione, prevedere tale responsabilità in settori diversi da quelli di cui all'allegato della *direttiva 96/71/CE*.

5. Gli Stati membri possono, nei casi di cui ai paragrafi 1, 2 e 4, prevedere che il contraente che abbia assunto gli obblighi di diligenza definiti dal diritto nazionale non sia responsabile.

6. Invece delle norme in materia di responsabilità di cui al paragrafo 2 gli Stati membri possono adottare altre misure esecutive appropriate, in conformità del diritto e/o delle prassi unionali e nazionali, che permettono, in un rapporto di subcontraenza diretta, sanzioni effettive e proporzionate nei confronti del

contraente, per fronteggiare le frodi e gli abusi in situazioni in cui i lavoratori hanno difficoltà ad ottenere i loro diritti.

7. Gli Stati membri informano la Commissione delle misure adottate ai sensi del presente articolo e rendono le informazioni accessibili nelle lingue più opportune, lasciandone la scelta agli Stati membri. Nel caso del paragrafo 2, le informazioni fornite alla Commissione includono gli elementi che stabiliscono la responsabilità nei casi di subcontratto a catena. Nel caso del paragrafo 6 le informazioni fornite alla Commissione includono gli elementi che stabiliscono l'efficacia delle misure nazionali alternative rispetto alle norme in materia di responsabilità di cui al paragrafo 2. La Commissione trasmette tali informazioni agli altri Stati membri.

8. La Commissione monitora attentamente l'applicazione del presente articolo.

CAPO VI

ESECUZIONE TRANSFRONTALIERA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE E/O DELLE AMMENDE

Articolo 13 *Ambito di applicazione*

1. Fatti salvi i mezzi che sono o possono essere previsti da altri atti legislativi dell'Unione, i principi dell'assistenza reciproca e del riconoscimento reciproco e le misure e procedure di cui al presente capo si applicano all'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni amministrative pecuniarie e/o delle ammende irrogate a prestatori di servizi stabiliti in uno Stato membro nei casi di inosservanza delle norme applicabili al distacco dei lavoratori in un altro Stato membro.

2. Il presente capo si applica alle sanzioni amministrative pecuniarie e/o alle ammende, incluse le tasse e sovrattasse, irrogate dalle autorità competenti o confermate da organi amministrativi o giudiziari o, se del caso, da tribunali del lavoro, relative alla mancata osservanza della *direttiva 96/71/CE* o della presente direttiva.

Il presente capo non si applica all'irrogazione delle sanzioni che rientrano nell'ambito di applicazione della decisione quadro 2005/214/GAI del Consiglio ⁽³⁾, del *regolamento (CE) n. 44/2001* del Consiglio ⁽⁴⁾ o della decisione 2006/325/CE del Consiglio ⁽⁵⁾.

(3) Decisione quadro 2005/214/GAI del Consiglio, del 24 febbraio 2005, relativa all'applicazione del principio del reciproco riconoscimento delle

decisioni di confisca (GU L 76 del 22.3.2005, pag. 16).

(4) *Regolamento (CE) n. 44/2001* del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU L 12 del 16.1.2001, pag. 1).

(5) Decisione 2006/325/CE del Consiglio, del 27 aprile 2006, relativa alla conclusione dell'accordo tra la Comunità europea e il Regno di Danimarca relativo alla notificazione e alla comunicazione degli atti giudiziari ed extragiudiziali in materia civile o commerciale (GU L 120 del 5.5.2006, pag. 22).

Articolo 14 *Designazione delle autorità competenti*

Ciascuno Stato membro comunica alla Commissione, tramite l'IMI, la o le autorità competenti ai fini del presente capo a norma del diritto nazionale. Gli Stati membri possono, se l'organizzazione dei loro sistemi interni lo rende necessario, designare una o più autorità centrali quali responsabili della trasmissione e ricezione amministrativa delle richieste e dell'assistenza da fornire alle altre autorità competenti.

Articolo 15 *Principi generali - Assistenza e riconoscimento reciproci*

1. Su richiesta dell'autorità richiedente, l'autorità adita procede, fatti salvi gli articoli 16 e 17:

a) al recupero della sanzione amministrativa e/o dell'ammenda irrogata secondo le leggi e le procedure dello Stato membro richiedente dalle autorità competenti o confermata da un organo amministrativo o giudiziario, ovvero, laddove applicabile, dal giudice del lavoro, e non soggetta ad ulteriore appello,
o

b) alla notificazione di una decisione che irroga tale sanzione e/o ammenda.

Inoltre, l'autorità adita notifica qualsiasi altro documento pertinente connesso al recupero di tale sanzione e/o ammenda, compresa la sentenza o la decisione definitiva, che può assumere la forma di una copia certificata conforme, che costituisce la base giuridica e titolo esecutivo per l'esecuzione della richiesta di

recupero.

2. L'autorità richiedente provvede affinché la richiesta di recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda o la notificazione di una decisione che irroga una tale sanzione e/o ammenda, avvenga secondo le leggi, regolamentazioni e prassi amministrative in vigore in tale Stato membro. Tale richiesta è effettuata soltanto quando l'autorità richiedente non è in grado di procedere al recupero o alla notificazione conformemente alle proprie leggi, regolamentazioni e prassi amministrative. L'autorità richiedente non chiede il recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda o la notificazione di una decisione che irroga una tale sanzione o ammenda se e fintanto che la sanzione e/o l'ammenda e il corrispondente reclamo e/o lo strumento che ne permette l'esecuzione nello Stato membro richiedente sono impugnati o oggetto di ricorso in tale Stato membro.

3. L'autorità competente cui è stato richiesto di procedere al recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda o alla notificazione di una decisione che irroga tale sanzione e/o ammenda trasmessa conformemente al presente capo e all'articolo 21 la riconosce senza ulteriori formalità e adotta immediatamente tutti i provvedimenti necessari alla sua esecuzione, a meno che l'autorità adita decida di addurre uno dei motivi di rigetto di cui all'articolo 17.

4. Ai fini del recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda o della notificazione di una decisione che irroga una tale sanzione e/o ammenda, l'autorità adita agisce secondo le leggi, regolamentazioni e prassi amministrative nazionali in vigore nello Stato membro adito applicabili alle stesse infrazioni o decisioni o, in mancanza delle medesime, a infrazioni o decisioni analoghe. La notificazione di una decisione che irroga una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda effettuata dall'autorità adita e la richiesta di recupero hanno, secondo le leggi, regolamentazioni e prassi amministrative nazionali dello Stato membro adito, effetti identici a quelli che avrebbero se fossero state effettuate dallo Stato membro richiedente.

Articolo 16 *Richiesta di recupero o notificazione*

1. La richiesta di recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda e la notificazione di una decisione concernente tale sanzione e/o ammenda formulata dall'autorità richiedente sono eseguite senza indebito ritardo mediante uno strumento uniforme e indicano almeno:

a) il nome e l'indirizzo conosciuto del destinatario e altri dati o informazioni utili alla sua identificazione,

b) un riassunto dei fatti e delle circostanze dell'infrazione, la natura del reato e le pertinenti norme applicabili;

c) lo strumento che consente l'esecuzione nello Stato membro richiedente e ogni altra informazione o documento, anche di natura giudiziaria, concernente il reclamo, la sanzione amministrativa o l'ammenda corrispondenti; e

d) nome, indirizzo e coordinate dell'autorità competente responsabile della valutazione della sanzione amministrativa e/o dell'ammenda e, se diverso, dell'organismo competente da cui possono essere ottenute ulteriori informazioni sulla sanzione e/o ammenda o sulle possibilità di impugnare l'obbligo di pagamento o la decisione che lo impone.

2. Oltre a quanto previsto al paragrafo 1, la richiesta indica:

a) nel caso di una notificazione di una decisione, lo scopo della notificazione e il termine entro il quale deve essere eseguita;

b) nel caso di una richiesta di recupero, la data in cui la sentenza o la decisione è divenuta esecutiva o definitiva, una descrizione della natura e dell'ammontare della sanzione amministrativa e/o dell'ammenda, con le date pertinenti alla procedura di esecuzione, compreso se, e in caso affermativo, in che modo, la sentenza o la decisione è stata notificata all'imputato e/o è stata resa in contumacia, la conferma da parte dell'autorità richiedente che la sanzione e/o l'ammenda non è soggetta ad ulteriore appello, nonché del corrispondente reclamo in relazione al quale la richiesta è presentata e delle sue varie componenti.

3. L'autorità adita adotta tutte le misure necessarie per notificare al prestatore di servizi la richiesta di recupero o la decisione che irroga una sanzione amministrativa e/o un'ammenda e i pertinenti documenti, se del caso, in conformità del diritto e/o della prassi nazionali, quanto prima possibile, e al più tardi entro un mese dalla ricezione della richiesta. L'autorità adita trasmette quanto prima all'autorità richiedente informazioni concernenti:

a) il seguito dato alla sua richiesta di recupero o di notificazione e, più in particolare, la data di notificazione al destinatario;

b) i motivi del rifiuto, in caso si rifiuti di dare esecuzione ad una richiesta di recupero di una sanzione amministrativa o di notificare una decisione che irroga tale sanzione amministrativa e/o ammenda ai sensi dell'articolo 17.

Articolo 17 *Motivi di rigetto*

Le autorità adite non sono tenute a dare esecuzione ad una richiesta di recupero o di notificazione se la richiesta non contiene le informazioni di cui all'articolo 16, paragrafi 1 e 2, o è incompleta o non corrisponde manifestamente alla relativa decisione.

Inoltre, le autorità adite possono rifiutare di dare esecuzione ad una richiesta di recupero nelle seguenti circostanze:

a) a seguito di accertamenti effettuati dall' autorità adita è evidente che le spese previste o le risorse necessarie per il recupero della sanzione amministrativa e/o dell'ammenda sono sproporzionate rispetto all'importo da recuperare o cagionerebbero notevoli difficoltà;

b) la sanzione pecuniaria globale e/o ammenda è inferiore a 350 EUR o all'equivalente di tale importo;

c) il mancato rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali degli imputati e dei principi giuridici fondamentali loro applicabili previsti dalla Costituzione dello Stato membro adito.

Articolo 18 *Sospensione della procedura*

1. Se, nel corso della procedura di recupero o di notificazione, la sanzione amministrativa e/o l'ammenda e/o il corrispondente reclamo sono impugnati o oggetto di ricorso da parte del prestatore di servizi in questione o da una parte interessata, la procedura di esecuzione transfrontaliera della sanzione e/o ammenda irrogata è sospesa in attesa della decisione al riguardo dell'autorità o dall'organo competente dello Stato membro richiedente. L'impugnazione o il ricorso sono proposti agli appropriati organi o autorità competenti dello Stato membro richiedente. L'autorità richiedente informa senza indugio dell'impugnazione l'autorità adita.

2. Le controversie concernenti le misure esecutive adottate nello Stato membro adito o la validità di una notificazione effettuata da un'autorità adita sono sottoposte all'organo competente o all'autorità giudiziaria di tale Stato membro in conformità alle disposizioni legislative e regolamentari in esso vigenti.

Articolo 19 *Spese*

1. Gli importi recuperati in relazione alle sanzioni e/o ammende di cui al presente capo spettano all'autorità adita. L'autorità adita recupera gli importi dovuti nella valuta del proprio Stato membro, secondo le leggi, i regolamenti e le procedure o prassi amministrative che si applicano a reclami simili in quello Stato membro. L'autorità adita converte, se necessario, in conformità del diritto e prassi nazionali, l'importo della sanzione e/o dell'ammenda nella valuta dello Stato adito applicando il tasso di cambio in vigore alla data in cui la sanzione e/o l'ammenda è stata inflitta.

2. Gli Stati membri rinunciano tra loro a qualsiasi rimborso delle spese derivanti dall'assistenza reciproca che si prestano in forza della presente direttiva o risultanti dalla sua applicazione.

CAPO VII

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 20 *Sanzioni*

Gli Stati membri stabiliscono le sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per garantirne l'osservanza. Le sanzioni previste sono effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali disposizioni alla Commissione entro il 18 giugno 2016 e le comunicano sollecitamente le eventuali modifiche ad esse successivamente apportate.

Articolo 21 *Sistema di informazione del mercato interno*

1. La cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca tra le autorità competenti degli Stati membri di cui agli articoli 6 e 7, all'articolo 10, paragrafo 3, e agli articoli 14, 15, 16, 17 e 18 sono attuate per mezzo del sistema di informazione del mercato interno (IMI) istituito dal *regolamento (UE) n.*

1024/2012.

2. Gli Stati membri possono applicare accordi o intese bilaterali concernenti la cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca tra le loro autorità competenti per quanto riguarda l'applicazione e il monitoraggio delle condizioni di impiego applicabili ai lavoratori distaccati di cui all'*articolo 3 della direttiva 96/71/CE*, purché tali accordi o intese non abbiano effetti negativi sui diritti e sugli obblighi delle persone e delle imprese interessate. Gli Stati membri informano la Commissione degli accordi e/o intese bilaterali da essi applicati e rendono pubblici i relativi testi.

3. Nel contesto degli accordi o delle intese bilaterali di cui al paragrafo 2, le autorità competenti degli Stati membri utilizzano per quanto possibile l'IMI. In ogni caso, se un'autorità competente di uno degli Stati membri interessati ha utilizzato l'IMI, esso è utilizzato, se del caso, in ogni successiva procedura.

Articolo 22 *Modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012*

All'allegato del *regolamento (UE) n. 1024/2012* sono aggiunti i punti seguenti:
«6. *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 (*): articolo 4.
7. *Direttiva 2014/67/UE* del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della *direttiva 96/71/CE* relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il *regolamento (UE) n. 1024/2012* relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") (**): articoli 6 e 7, articolo 10, paragrafo 3, e articoli 14, 15, 16, 17 e 18.
(*) GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.
(**) GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11».

Articolo 23 *Recepimento*

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 18 giugno 2016. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla

presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

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

Articolo 24 *Riesame*

1. La Commissione riesamina l'applicazione e l'attuazione della presente direttiva.

Entro il 18 giugno 2019, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sulla sua applicazione e attuazione e, se del caso, propone le modifiche e gli emendamenti necessari.

2. Nel suo riesame la Commissione, previa consultazione degli Stati membri, e, se del caso, delle parti sociali a livello dell'Unione, valuta in particolare:

a) la necessità e l'adeguatezza degli elementi fattuali relativi all'autenticità del distacco, comprese le possibilità modificare gli elementi esistenti o definire praticabili i nuovi elementi da tenere in considerazione al fine di determinare se l'impresa è autentica e il lavoratore distaccato esegue le proprie mansioni ai sensi dell'articolo 4;

b) l'adeguatezza dei dati disponibili relativi alla procedura di distacco;

c) l'idoneità e l'adeguatezza dell'applicazione di misure nazionali di controllo alla luce delle esperienze concernenti l'efficacia del sistema di cooperazione amministrativa e di scambio di informazioni, lo sviluppo di documenti più uniformi e armonizzati, la definizione di principi o norme comuni per le ispezioni in loco dei lavoratori distaccati nonché gli sviluppi tecnologici di cui all'articolo 9;

d) la responsabilità e/o le misure di attuazione cogente introdotte per assicurare la conformità con la norme applicabili e l'efficace protezione dei diritti dei lavoratori nella filiera di subcontratto di cui all'articolo 12;

e) l'applicazione di disposizioni di attuazione transfrontaliera di sanzioni amministrative finanziarie, segnatamente alla luce delle esperienze concernenti l'efficacia del sistema di cui al capo VI;

f) il ricorso ad accordi o intese bilaterali riguardanti il sistema di informazione del mercato interno, tenendo in conto, se del caso, la relazione di cui all'*articolo 25, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1024/2012*;

g) la possibilità di adeguare i termini di cui all'articolo 6, paragrafo 6, al fine di fornire le informazioni richieste dagli Stati membri o allo scopo di ridurli,

tenendo in conto i progressi conseguiti nel funzionamento e nell'utilizzazione di IMI.

Articolo 25 *Entrata in vigore*

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

Articolo 26 *Destinatari*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.
Fatto a Bruxelles, il 15 maggio 2014
Per il Parlamento europeo presidente
Il M. SCHULZ
Per il Consiglio presidente
Il D. KOURKOULAS

Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sull'articolo 4, paragrafo 3, lettera g)

Il fatto che il posto cui il lavoratore distaccato è temporaneamente assegnato per svolgere la propria attività lavorativa, nel quadro della fornitura di servizi, fosse occupato o meno dallo stesso lavoratore o da un altro lavoratore (distaccato) nei periodi precedenti costituisce solo uno dei possibili elementi da prendere in considerazione nel corso di una valutazione globale della situazione fattuale in caso di dubbio.

Il semplice fatto che ciò possa costituire uno degli elementi non dovrebbe in alcun modo essere interpretato nel senso di imporre un divieto sulla possibile

sostituzione del lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato o di impedire la possibilità di tale sostituzione, il che può riguardare in particolare i servizi forniti su base stagionale, ciclica o ripetitiva.
