

24.5.2018 A8-0319/39

Emendamento 39

Marita Ulvskog

a nome della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relazione A8-0319/2017

Elisabeth Morin-Chartier, Agnes Jongerius

Distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)

Proposta di direttiva

–

EMENDAMENTI DEL PARLAMENTO EUROPEO*

alla proposta della Commissione

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del

recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 53, paragrafo 1, e l'articolo 62, AM\1154289IT.docx 2/30 PE621.616v01-00 IT *Unita nella diversità* IT

* Emendamenti: il testo nuovo o modificato è evidenziato in grassetto corsivo e le soppressioni sono segnalate con il simbolo ■ .

1 GU C del , pag. .

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, AM\1154289IT.docx 3/30

PE621.616v01-00 IT *Unita nella diversità* IT

considerando quanto segue:

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

(2) La libera prestazione dei servizi include il diritto delle imprese di prestare servizi in un altro Stato membro, nel quale esse possono distaccare temporaneamente i propri lavoratori ai fini della prestazione di tali servizi in loco. *Conformemente all'articolo*

56 del TFUE, le restrizioni alla libera prestazione dei servizi all'interno dell'Unione sono vietate nei confronti dei cittadini degli Stati membri stabiliti in uno Stato membro che non sia quello del destinatario della prestazione.

(3) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, l'Unione deve promuovere la giustizia e la protezione sociali. A norma dell'articolo 9 del TFUE, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche, l'Unione deve tenere conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana.

(4) Per assicurare la corretta applicazione della presente direttiva, è necessario rafforzare il coordinamento tra le autorità e/o gli organismi competenti degli Stati membri nonché la cooperazione a livello europeo nella lotta contro le frodi relative al distacco di lavoratori. AM\1154289IT.docx 4/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

(5) A quasi vent'anni dalla sua adozione si è reso necessario valutare se la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio² consegua ancora il giusto equilibrio tra la necessità di promuovere la libera prestazione dei servizi e garantire parità di condizioni e quella di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati.

Parallelamente alla revisione della direttiva 96/71/CE, è opportuno accordare priorità all'attuazione e applicazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³, allo scopo di garantire uniformità nell'applicazione delle norme e un'autentica convergenza sociale.

2 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).

3 Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11).

(6) Disporre di dati sufficienti e accurati in materia di lavoratori distaccati è estremamente importante, in particolare per quanto riguarda le informazioni sul numero di lavoratori distaccati per determinati settori di occupazione e Stati membri specifici. È opportuno che gli Stati membri e la Commissione raccolgano e monitorino tali dati. AM\1154289IT.docx 5/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

(7) Il principio della parità di trattamento e il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla cittadinanza sono sanciti dal diritto dell'Unione sin dai trattati istitutivi. Il principio della parità di retribuzione è stato attuato mediante atti di diritto derivato, riferendosi non solo alla parità tra uomini e donne ma anche tra lavoratori con contratti a tempo *determinato* e lavoratori a tempo indeterminato comparabili, tra

lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno e tra lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice. **Tali principi includono il divieto di qualsiasi misura che possa, direttamente o indirettamente, dare luogo a una discriminazione basata sulla cittadinanza. Nell'applicare tali principi, occorre tenere conto della pertinente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.**

(8) Le autorità nazionali competenti, in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, dovrebbero essere in grado di verificare che le condizioni dell'alloggio per i lavoratori distaccati fornito direttamente o indirettamente dai datori di lavoro siano in linea con le pertinenti disposizioni nazionali in vigore nello Stato membro ospitante che potrebbero applicarsi anche ai lavoratori distaccati.

AM\1154289IT.docx 6/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

(9) I lavoratori distaccati inviati temporaneamente dal loro normale luogo di lavoro, nel territorio dello Stato membro in cui sono distaccati, a un altro luogo di lavoro dovrebbero ricevere almeno le stesse indennità - o lo stesso rimborso - a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali che si applicano ai lavoratori locali in tale Stato membro. Lo stesso dovrebbe applicarsi alle spese sostenute da un lavoratore distaccato nel caso in cui sia tenuto a recarsi al suo normale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio è distaccato e fare da esso ritorno. Il doppio pagamento delle spese di viaggio, vitto e alloggio dovrebbe essere evitato.

(10) Il distacco è di natura temporanea e il lavoratore distaccato generalmente rientra nel paese d'origine dopo aver effettuato i lavori per i quali è stato distaccato. Tuttavia, in considerazione della lunga durata di determinati distacchi, e riconoscendo il nesso fra il mercato del lavoro del paese ospitante e i lavoratori distaccati per tali periodi di lunga durata, è necessario stabilire che, in caso di distacco per periodi superiori a 12 mesi, i paesi ospitanti dovrebbero provvedere affinché le imprese che distaccano lavoratori nel loro territorio garantiscano una serie aggiuntiva di condizioni applicabili in via obbligatoria ai lavoratori nello Stato membro in cui il lavoro è svolto. ■ Tale periodo dovrebbe essere prorogato, previa notifica motivata del prestatore di servizi. AM\1154289IT.docx 7/30

PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

(11) È necessario garantire una maggiore protezione dei lavoratori per salvaguardare la libera prestazione dei servizi su base equa sia a lungo che breve termine, in particolare evitando l'abuso dei diritti garantiti dai trattati. Le norme che garantiscono tale protezione dei lavoratori, tuttavia, non possono pregiudicare il diritto delle imprese che distaccano lavoratori nel territorio di un altro Stato membro di invocare la libera prestazione dei servizi ■ anche nei casi in cui la durata del distacco è superiore ■ a 12 mesi. Qualsiasi disposizione applicabile a lavoratori distaccati nel contesto di un distacco la cui durata è superiore a 12 mesi dunque deve essere compatibile con tale libertà. Secondo la giurisprudenza costante, le

restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili **■** *solo* se giustificate da motivi imperativi di interesse generale e *se sono* proporzionate e necessarie.

(12) La serie aggiuntiva di condizioni che devono essere garantite dall'impresa che distacca lavoratori in un altro Stato membro dovrebbe coprire anche i lavoratori che sono distaccati in sostituzione di altri lavoratori distaccati, al fine di garantire che tali sostituzioni non vengano utilizzate per aggirare le norme altrimenti applicabili.

(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.

4 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).

5 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). AM\1154289IT.docx 8/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(14) A causa dell'elevato grado di mobilità che caratterizza il lavoro nel settore del trasporto internazionale su strada, l'attuazione della presente direttiva in questo settore solleva particolari problematiche e difficoltà di natura giuridica **■, che saranno affrontate mediante norme specifiche per il trasporto su strada anche rafforzando la lotta contro frodi e violazioni, nel quadro del pacchetto sulla mobilità.**

(15) In un mercato interno effettivamente integrato e competitivo i prestatori di servizi competono **■ sulla base di **■** fattori quali la produttività **■**, l'efficienza, il livello d'istruzione e di competenza della forza lavoro nonché la qualità e l'innovazione dei loro beni e servizi.**

(16) Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri stabilire norme sulla retribuzione in conformità al diritto e/o alle prassi nazionali. **■ La determinazione dei salari è una questione di competenza esclusiva degli Stati membri e delle parti sociali. È opportuno prestare particolare attenzione a non pregiudicare i sistemi nazionali di determinazione dei salari e la libertà delle parti interessate.**

AM\1154289IT.docx 9/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(17) Per il raffronto fra la retribuzione corrisposta al lavoratore distaccato e la retribuzione dovuta a norma del diritto e/o delle prassi dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore, si dovrebbe prendere in considerazione l'importo lordo della retribuzione. Si dovrebbero raffrontare gli importi lordi complessivi della retribuzione anziché i singoli elementi della retribuzione resi obbligatori ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1. Al fine di garantire trasparenza e assistere le autorità competenti nello svolgimento di verifiche e controlli, è tuttavia necessario che gli elementi facenti parte della retribuzione possano essere

individuati in modo sufficientemente dettagliato in conformità del diritto e delle prassi nazionali dello Stato membro di invio. Come previsto all'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71/CE, le indennità specifiche per il distacco dovrebbero essere considerate parte della retribuzione. Tali indennità dovrebbero quindi essere prese in considerazione per il raffronto, a meno che non riguardino le spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio. AM\1154289IT.docx 10/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(18) Le indennità specifiche per il distacco spesso perseguono varie finalità. Nella misura in cui il loro obiettivo è il rimborso delle spese sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio, la direttiva 96/71/CE prevede che non debbano essere considerate parte della retribuzione. Spetta agli Stati membri stabilire norme sul rimborso in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali. Il datore di lavoro dovrebbe rimborsare tale spesa ai lavoratori distaccati, in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In considerazione dell'importanza delle indennità specifiche per il distacco, si dovrebbe evitare l'incertezza riguardo a quali parti di tali indennità siano destinate al rimborso delle spese. Tali indennità dovrebbero essere considerate versate a titolo di rimborso delle spese a meno che le condizioni derivanti dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, dai contratti collettivi o dagli accordi contrattuali che si applicano al rapporto di lavoro definiscano quali parti delle indennità sono destinate al rimborso delle spese. AM\1154289IT.docx 11/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(19) Gli elementi della retribuzione e altre condizioni di lavoro e di occupazione in conformità del diritto nazionale o dei contratti collettivi ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, dovrebbero essere chiari e trasparenti per tutti i prestatori di servizi e i lavoratori distaccati. Oltre ai requisiti di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, è quindi giustificato imporre agli Stati membri l'obbligo di pubblicare, sull'unico sito web previsto dall'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli elementi costitutivi della retribuzione e la serie aggiuntiva di condizioni in conformità dell'articolo 3, paragrafo 1 bis, dal momento che la trasparenza e l'accesso alle informazioni sono essenziali ai fini della certezza giuridica e dell'applicazione della legge. Ciascuno Stato membro dovrebbe assicurare l'accuratezza delle informazioni contenute nel sito web e il suo regolare aggiornamento. Eventuali sanzioni imposte a un prestatore di servizi per il mancato rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere garantite ai lavoratori distaccati dovrebbero essere fissate in maniera proporzionata, tenuto conto, in particolare, del fatto che le informazioni pubblicate sull'unico sito web nazionale in materia di condizioni di lavoro e di occupazione sono o meno fornite a norma dell'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali. AM\1154289IT.docx 12/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(20) La direttiva 2014/67/UE prevede una serie di disposizioni per garantire l'applicazione e il rispetto delle norme sul distacco dei lavoratori da parte di tutti i prestatori di servizi. L'articolo 4 della direttiva 2014/67/UE stabilisce gli elementi che possono essere presi in considerazione nella valutazione generale delle situazioni specifiche al fine di accertare l'autenticità del distacco e prevenire gli abusi e l'elusione.

(21) I datori di lavoro dovrebbero, prima dell'inizio del distacco, adottare misure adeguate per fornire informazioni essenziali sulle condizioni di lavoro e di occupazione, conformemente alla direttiva 91/533/CEE⁶, per quanto riguarda il distacco.

6 Direttiva 91/533/CEE del Consiglio 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).

(22) La presente direttiva stabilisce un quadro equilibrato per quanto riguarda la libera prestazione dei servizi e la tutela dei lavoratori distaccati, che è non discriminatorio, trasparente e proporzionato, nel rispetto della diversità delle relazioni industriali nazionali. La presente direttiva non osta all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori distaccati.

**(23) Al fine di combattere gli abusi nelle situazioni di subcontraenza e di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati, gli Stati membri dovrebbero adottare misure adeguate in conformità dell'articolo 12 della direttiva 2014/67/UE per assicurare la responsabilità di subcontratto. AM\1154289IT.docx 13/30 PE621.616v01-00 IT
Unita nella diversità IT**

(24) Nel quadro della lotta alle frodi connesse al distacco, la piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato⁷, creata dalla decisione (UE) 2016/344, dovrebbe partecipare, nell'ambito del suo mandato, al monitoraggio e alla valutazione di casi di frode, migliorare l'attuazione e l'efficacia della cooperazione amministrativa fra gli Stati membri, sviluppare meccanismi di allerta e prestare assistenza e sostegno alla cooperazione amministrativa rafforzata e agli scambi di informazioni tra gli uffici di collegamento. Per svolgere tali attività, la piattaforma deve operare in stretta collaborazione con il comitato di esperti sul distacco dei lavoratori.

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

(25) Il carattere transnazionale di talune situazioni di frode o abuso connesse al distacco giustifica l'adozione di misure concrete volte a rafforzare la dimensione transnazionale di ispezioni, indagini e scambi di informazioni tra le autorità competenti degli Stati membri interessati. A tal fine, nell'ambito della cooperazione amministrativa prevista dalla direttiva 96/71/CE e dalla direttiva 2014/67/UE, in particolare dall'articolo 7, paragrafo 4, le autorità nazionali competenti dovrebbero

disporre dei mezzi necessari per segnalare situazioni del genere e scambiare informazioni volte a prevenire e a contrastare le frodi e gli abusi.

AM\1154289IT.docx 14/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(26) La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁸ relativa al lavoro tramite agenzia interinale rispecchia il principio secondo il quale le condizioni di base di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se essi fossero assunti dall'impresa utilizzatrice per svolgere lo stesso lavoro. ***Tale principio dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati in un altro Stato membro. Ove si applichi detto principio, l'impresa utilizzatrice dovrebbe informare l'agenzia interinale circa le condizioni di lavoro e la retribuzione che applica per i propri lavoratori. Gli Stati membri possono, a determinate condizioni, prevedere deroghe al principio della parità di trattamento / parità di retribuzione a norma dell'articolo 5, paragrafi 2 e 3, della direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Qualora si applichi tale deroga, l'agenzia interinale non necessita delle informazioni concernenti le condizioni di lavoro applicate dall'impresa utilizzatrice e pertanto il requisito di informazione non dovrebbe applicarsi.***

8 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). L'esperienza insegna che i lavoratori ceduti da un'agenzia interinale a un'impresa utilizzatrice sono a volte inviati in un altro Stato membro nell'ambito della prestazione di servizi. È opportuno assicurare la protezione di tali lavoratori. Gli Stati membri dovrebbero garantire che l'impresa utilizzatrice informi l'agenzia interinale circa i lavoratori distaccati che svolgono temporaneamente un'attività lavorativa in uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui sono distaccati, al fine di consentire al datore di lavoro di applicare, se del caso, le condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori distaccati.

AM\1154289IT.docx 15/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

(27) Conformemente alla dichiarazione politica comune, del 28 settembre 2011, degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi⁹, in casi debitamente motivati, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare la notifica delle misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra le componenti della direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

9 GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA: AM\1154289IT.docx 16/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

Articolo 1 Modifiche della direttiva 96/71/CE

La direttiva 96/71/CE è **■** così modificata:

1) l'articolo 1 è così modificato:

a) il titolo è sostituito dal seguente: "Oggetto e campo d'applicazione";

b) all'articolo 1 è inserito il paragrafo 1 bis seguente:

"La presente direttiva garantisce la protezione dei lavoratori distaccati per la durata del distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi, stabilendo disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che devono essere rispettate.";

c) all'articolo 1, paragrafo 3, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

"c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente."; AM\1154289IT.docx 17/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

d) all'articolo 1, paragrafo 3, sono aggiunti i commi seguenti dopo la lettera c):

"Nel caso in cui un lavoratore che sia stato ceduto da una impresa di lavoro temporaneo o da una impresa che effettua cessioni temporanee presso un'impresa utilizzatrice sia chiamato, dall'impresa utilizzatrice, a svolgere un lavoro nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, lettere da a) a c), in uno Stato membro diverso da quello in cui egli abitualmente lavora o per l'impresa di lavoro temporaneo o per l'impresa che effettua cessioni temporanee, oppure per l'impresa utilizzatrice, il lavoratore è considerato distaccato in quello Stato membro dall'impresa di lavoro temporaneo o dall'impresa che effettua la cessione temporanea con la quale sussiste un rapporto di lavoro. Per impresa di lavoro temporaneo o impresa che effettua la cessione temporanea di lavoratori si intendono le imprese di cui all'articolo 1), paragrafo 1. Tali imprese si conformano pienamente alle disposizioni della presente direttiva e della direttiva 2014/67/UE.

L'impresa utilizzatrice informa a tempo debito l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che ha effettuato la cessione temporanea di un lavoratore prima dell'inizio del lavoro di cui all'articolo 1, paragrafo 3, secondo comma.";

e) all'articolo 1 è aggiunto il paragrafo 5 seguente:

"La presente direttiva non pregiudica in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello dell'Unione, ivi compresi il diritto o la libertà di sciopero e il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, secondo il diritto e/o le prassi nazionali. Non pregiudica neppure il diritto di negoziare, concludere ed eseguire AM\1154289IT.docx 18/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

accordi collettivi o di intraprendere azioni collettive in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali."; AM\1154289IT.docx 19/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

2) l'articolo 3 è così modificato:

a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

" Gli Stati membri provvedono affinché, *indipendentemente da quale legge si applica* al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio, *su una base di parità di trattamento*, le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso elencate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate da:

– disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

– da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale *o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8:*

a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;

b) durata minima dei *congedi* annuali retribuiti;

c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;

d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;

AM\1154289IT.docx 20/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;

f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;

g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;

h) condizioni di alloggio dei lavoratori quando questo è fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontano dal loro normale luogo di lavoro;

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

AM\1154289IT.docx 21/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

Ai fini della presente direttiva *il concetto di retribuzione è determinato dal diritto e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato* e con esso si intendono tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti

collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale *nello Stato membro in questione* ■ o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8.

Fatto salvo l'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri pubblicano, in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, senza indebito ritardo e in maniera trasparente, sull'unico sito web ufficiale nazionale di cui al medesimo articolo, gli elementi costitutivi della retribuzione in conformità della lettera c) e tutte le condizioni di lavoro e di occupazione in conformità del paragrafo 1 bis.

Gli Stati membri garantiscono che le informazioni fornite sull'unico sito web ufficiale nazionale siano esatte e aggiornate. La Commissione pubblica sul suo sito web gli indirizzi dei siti web ufficiali nazionali unici. AM\1154289IT.docx 22/30
PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

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

b) all'articolo 3 è inserito il paragrafo seguente:

■
"1 bis Quando la durata effettiva di un distacco supera 12 mesi, gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla legge che si applica al rapporto di lavoro, l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantisca ai lavoratori distaccati nel loro territorio, su una base di parità di trattamento, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro fissate da:

a) disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

b) contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale o che in alternativa si applicano a norma del paragrafo 8. AM\1154289IT.docx 23/30

PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

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

a) procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza;

b) regimi pensionistici integrativi di categoria.

Lo Stato membro in cui il servizio viene prestato, sulla base di una notifica motivata di un prestatore di servizi, estende a 18 mesi il periodo prima del quale si applicano le disposizioni del presente paragrafo.

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

Ai fini del presente articolo, il concetto di "stesse mansioni nello stesso posto" è determinato tenendo in considerazione, tra le altre cose, la natura del servizio da prestare, i lavori da effettuare e l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro.";
AM\1154289IT.docx 24/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

c) è inserito il paragrafo seguente:

"1 ter. Gli Stati membri dispongono che le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), garantiscano ai lavoratori distaccati le condizioni che si applicano, a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE ai lavoratori temporanei ceduti da agenzie interinali stabilite nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

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

d) il paragrafo 7 è sostituito dal seguente:

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

Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte della retribuzione, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio. Fatto salvo il paragrafo 1, lettera h), il datore di lavoro provvede a rimborsare tale spesa al lavoratore distaccato, in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro del lavoratore distaccato.

Qualora dalle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro non risulti se elementi di un'indennità specifica per il distacco siano versati a titolo di rimborso delle spese o facciano parte della retribuzione, e, nel caso, quali siano detti elementi, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco."; AM\1154289IT.docx 25/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

e) al paragrafo 8, sono inseriti i termini "o a complemento" e il secondo comma è così modificato:

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

- dei contratti collettivi o arbitrati che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o

- dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale,

a condizione che la loro applicazione alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, assicuri la parità di trattamento quanto alle materie di cui al paragrafo 1, primo comma, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.";

f) il paragrafo 9 è *sostituito dal seguente*:

"Gli Stati membri possono prevedere che l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantisca ai lavoratori a norma dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), le 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."; AM\1154289IT.docx 26/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

g) il paragrafo 10 è *sostituito dal seguente*:

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

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

"Gli Stati membri predispongono una cooperazione tra le amministrazioni pubbliche che, secondo la legislazione nazionale, sono competenti per la vigilanza sulle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, anche a livello dell'Unione. Tale cooperazione consiste, in particolare, nel rispondere alle richieste motivate di informazioni da parte di dette amministrazioni a proposito della cessione temporanea transnazionale di lavoratori e nel combattere gli abusi evidenti o presunti casi di attività transnazionali illegali, quali i casi transfrontalieri di lavoro non dichiarato e lavoro autonomo fittizio legati al distacco dei lavoratori.

Se l'ufficio di collegamento o l'amministrazione competente dello Stato membro a partire dal quale il lavoratore è distaccato non è in possesso delle informazioni richieste dall'amministrazione competente dello Stato membro ospitante, dovrà sollecitare tali informazioni presso altre amministrazioni o organismi. In caso di ritardi persistenti nella fornitura delle informazioni allo Stato membro ospitante, la Commissione è informata e adotta misure adeguate."; AM\1154289IT.docx 27/30 PE621.616v01-00 IT Unita nella diversità IT

4) l'articolo 5 è *sostituito dal seguente*:

"Lo Stato membro ospitante e lo Stato membro a partire dal quale il lavoratore è distaccato sono responsabili del monitoraggio, del controllo e dell'applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva e dalla direttiva 2014/67/CE e adottano misure adeguate in caso di inosservanza della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

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

Qualora, a seguito di una valutazione generale effettuata da uno Stato membro ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2014/67/CE, sia accertato che un'impresa, in modo scorretto o fraudolento, dia l'impressione che la situazione di un lavoratore rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 96/71/CE, gli Stati membri fanno

in modo che lo Stato membro in questione garantisca che il lavoratore benefici delle disposizioni legislative e dei contratti collettivi pertinenti.

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

5) la frase introduttiva dell'allegato è così modificata:

"Le attività di cui all'articolo 3 comprendono tutte le attività del settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici e in particolare i lavori seguenti:". AM\1154289IT.docx 28/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

Articolo 2

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

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

Quando gli Stati membri adottano tali *disposizioni*, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. *La presente direttiva si applica al settore del trasporto su strada a decorrere dalla data di applicazione di un atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione e che fissa norme specifiche relativamente alla direttiva 96/71/CE e la direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada.* AM\1154289IT.docx 29/30 PE621.616v01-00 **IT** *Unita nella diversità* **IT**

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

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

Tale relazione include una valutazione della necessità di introdurre ulteriori misure per garantire parità di condizioni e tutelare i lavoratori:

1. in caso di subcontraenza;

2. alla luce dell'articolo 2, paragrafo 2, tenendo conto degli sviluppi relativi all'atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE e stabilisce norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/CE per il distacco dei

Articolo 3

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

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, il

Per il Parlamento europeo Per il Consiglio

Il presidente Il presidente

Or. en